

L'ORGANISATION
DE
L'Orientation Professionnelle
et celle de l'Apprentissage dans les
Professions Industrielles et Commerciales

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 27 Novembre 1940, à 14 heures

PAR

Bernard BOULLET

LICENCIÉ ÈS LETTRES

JURY DE LA THÈSE :

Président : M. Edouard DOLLÉANS, Professeur

Suffragants : MM. PIROU, Professeur.

Jean MARCHAL, Professeur à la Faculté
de Droit de Nancy

PARIS

MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR
289, RUE SAINT-JACQUES, 289

1940

*« La chose la plus importante à
toute la vie, est le choix d'un
métier : le hasard en dispose. »*

PASCAL (Pensées).

« L'orientation professionnelle, l'apprentissage ...ne sont pas seulement des moyens ; » ils « sont aussi des œuvres de justice. C'est de ce rôle qu'ils tirent leur vraie noblesse. »

E. LABBÉ,
Ancien Directeur Général
de l'Enseignement
technique

L'ORGANISATION
DE
L'Orientation Professionnelle

et celle de l'Apprentissage dans les
Professions Industrielles et Commerciales

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 27 Novembre 1940, à 14 heures

PAR

Bernard BOULLET

LICENCIÉ ÈS LETTRES

JURY DE LA THÈSE :

Président : M. Edouard DOLLÉANS, Professeur

Suffragants : MM. PIROU, Professeur.

Jean MARCHAL, Professeur à la Faculté
de Droit de Nancy

PARIS

MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR
289, RUE SAINT-JACQUES, 289

1940

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



A MA MÈRE, A MON PÈRE

En témoignage de ma profonde reconnaissance



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

Les adolescents s'engagent dans la vie professionnelle sans savoir vraiment s'ils sont faits pour le métier qu'ils prennent et sans se demander si ce métier a besoin d'eux. Les influences subies, les hasards de l'existence, les nécessités économiques sont des facteurs déterminants dans le choix d'une profession. Le résultat, c'est le désordre auquel nous assistons. La mode règne dans les métiers. On s'écrase à certaines portes, d'autres restent désertées. Une des leçons de la crise actuelle et d'une de ses formes les plus douloureuses, l'immense chômage des jeunes avec ses conséquences, dont on ne peut encore mesurer toute l'ampleur, c'est de révéler la nécessité d'une organisation méthodique et complète de l'orientation et de la formation professionnelles.

L'importance individuelle et sociale du choix d'un métier, est apparue de tous temps. Platon s'était déjà préoccupé de cette question dans sa « République », et Montaigne redoutait qu'on « dresse » les enfants « aux choses auxquelles ils ne peuvent prendre pied ». Mais ce n'est qu'à une époque récente que la notion d'orientation professionnelle, telle que nous la concevons aujourd'hui, s'est dégagée, donnant naissance à une institution destinée à guider les adolescents dans le choix d'un métier et à leur faciliter le passage de l'école à la vie professionnelle.

L'orientation professionnelle permet aux adolescents de choisir, en connaissance de cause, le mé-

tier qui leur convient le mieux. Elle contribue à les mettre à l'abri des misères sociales qui résulteraient de leur inadaptation professionnelle. Elle assure enfin, une meilleure répartition de la main-d'œuvre en tenant compte des fluctuations du marché du travail.

L'orientation professionnelle se présente avec des caractères généraux relativement simples, mais elle pose des problèmes extrêmement délicats et difficiles à résoudre, car elle nécessite la prise en considération de nombreux facteurs individuels, sociaux et économiques. Appliquée principalement, jusqu'à ce jour, aux métiers manuels, elle tend de plus en plus à s'étendre aux professions intellectuelles et libérales. Cette extension doit être accueillie avec certaines réserves. Dans ces professions, en effet, ce n'est pas tant l'aptitude en soi qui compte, mais l'aptitude en fonction de la personnalité. Un esprit cultivé peut trouver en lui assez de ressources pour surmonter les obstacles et suppléer à des qualités défailtantes. Il est, par suite, sinon impossible du moins difficile de le guider dans une voie déterminée. L'adolescent qui se destine à une carrière intellectuelle ou libérale a plus besoin d'information que d'orientation professionnelle.

Si l'individu peut parfois, dans certaines professions, remédier à une qualité qui lui manque, il n'en est pas moins vrai qu'il est impossible, d'une façon générale, de vaincre dans un métier, les résistances des aptitudes contraires et de suppléer à toutes les lacunes. La nature dessine d'avance le champ d'activité dans lequel l'homme peut réussir. « On n'apprend bien que le métier pour lequel on est fait ». Cette formule courante, dont la vérité n'échappe à personne, permet de saisir les liens

étroits qui existent entre l'orientation professionnelle et l'apprentissage.

L'apprentissage est une des pièces maîtresses de l'organisation sociale. Son importance est manifeste. Il permet d'initier les jeunes travailleurs aux diverses techniques et leur donne le moyen de gagner leur vie, tout en assurant aux entreprises la main-d'œuvre qualifiée qui leur est nécessaire. L'une des plus graves fautes que puisse commettre une société est de se désintéresser de la formation professionnelle de sa jeunesse. Il est dangereux, à tous points de vue, de laisser les adolescents inoccupés ou dans l'impossibilité d'apprendre un métier, car c'est les condamner à vivre en marge de la vie sociale normale. Il n'est pas moins dangereux de leur donner une formation professionnelle insuffisante ou mal adaptée ; ils souffriraient, dans ce cas, de leur mauvaise formation, étant voués tôt ou tard au chômage ou à prendre en dégoût leur métier.

Pour qu'une organisation de l'apprentissage soit bonne, il faut qu'elle donne à tous la possibilité d'apprendre méthodiquement et d'une façon complète une profession répondant à leurs aptitudes. Il faut encore qu'elle protège les apprentis contre les abus dont ils pourraient être victimes. Dans les problèmes qui se rapportent au travail, le point de vue essentiel est celui de l'homme. Les jeunes travailleurs doivent être traités humainement et recevoir une éducation professionnelle qui leur donne l'amour du métier. Le travail se fera haïr, si on cesse de l'aimer pour lui-même. En attendant ses fruits qui ne sont pas toujours immédiats, il est sage de l'aimer avec ses biens et ses maux, comme on aime la vie en attendant qu'elle soit plus belle.

La présente étude est consacrée à l'organisation de l'orientation professionnelle dans son ensemble et à celle de l'apprentissage dans les entreprises industrielles et commerciales. Certains aspects du problème de l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle risqueraient de nous échapper si nous séparions l'orientation professionnelle de l'apprentissage. Les deux institutions entretiennent entre elles des rapports si étroits que chacune d'elles ne prend toute sa valeur qu'en liaison avec l'autre.

L'état dans lequel se présente la législation française, en ces matières, nous a également guidé dans la délimitation de notre étude. Nous avons pris, pour base de cette dernière, le décret-loi du 24 Mai 1938 qui traite à la fois de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage dans les entreprises industrielles et commerciales. Ce décret-loi et les décrets qui en fixent l'application contiennent presque toute l'organisation actuelle de l'orientation professionnelle. En dehors de ces textes, seul, le décret du 22 Février 1938 établit des règles d'organisation qui visent spécialement les offices créés par les chambres de métiers. La législation relative à l'apprentissage est, par contre, disséminée dans de nombreux textes et varie suivant qu'elle s'applique aux professions industrielles et commerciales, aux métiers de l'artisanat ou aux professions agricoles.

En limitant notre étude sur l'apprentissage à celui des professions industrielles et commerciales, nous avons voulu faire une analyse complète du décret-loi du 24 Mai 1938 et suivre, par un exemple, le passage des adolescents de l'école au métier, pour mieux saisir les liens qui unissent l'orientation professionnelle à l'apprentissage et rechercher les réformes qui permettront de perfectionner ces deux institutions.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

DÉFINITIONS — TERMINOLOGIE

L'orientation professionnelle est une institution qui a pour but d'éclairer chaque individu sur ses possibilités, ainsi que sur les exigences des professions par lui envisagées et de le guider rationnellement dans le choix de l'une d'elles. Elle concerne essentiellement les adolescents. Les adultes peuvent néanmoins tirer profit de cette institution, notamment les accidentés du travail, les mutilés et les chômeurs.

La sélection professionnelle (1) a pour objet, comme l'orientation professionnelle (2), l'établissement d'un rapport entre l'individu et la profession, mais elle s'en distingue par l'aspect différent sous lequel ce rapport est conçu. Dans la sélection professionnelle, c'est l'intérêt de la profession qui prime tout : une entreprise ayant besoin de main-d'œuvre, il s'agit de choisir parmi un groupe d'individus les plus aptes au travail dans cette entreprise. La sélection se fera par les méthodes de la psychologie expérimentale, par des examens d'aptitude professionnelle. Le rapport entre l'individu et la profession est conçu sous un aspect purement économique.

(1) Angl. : vocational selection — All. : Personenauslese.

(2) Angl. : vocational guidance — All. : Berufsberatung.

Soit une profession X, dans laquelle les individus A, B, C, D, E, F, veulent entrer, la sélection professionnelle consiste à rechercher, parmi ces individus, celui ou ceux qui conviennent le mieux à ladite profession.

Dans l'orientation professionnelle, au contraire, c'est intérêt de l'individu qui importe essentiellement : un individu désirant faire choix d'une profession, il s'agit de l'éclairer dans ce choix et de le guider vers l'activité professionnelle qui lui convient le mieux, après examen de ses aptitudes. Le rapport entre l'individu et la profession est conçu sous un aspect plus social qu'économique.

Soit un individu X, qui envisage ou auquel on fait envisager d'entrer dans une des professions A, B, C, D, E, F, l'orientation professionnelle consiste à déterminer celle desdites professions qui lui convient le mieux.

La formation ou éducation professionnelle ne saurait recevoir de meilleure définition que celle donnée par la Conférence Internationale du Travail, dans sa session des 8-28 Juin 1939 (3).

L'expression « *formation professionnelle* » désigne « tous les modes de formation permettant d'acquérir ou de développer des connaissances techniques et professionnelles, que cette formation soit donnée à l'école ou sur le lieu de travail ».

Le problème de la formation professionnelle fait, par suite, appel aux notions d'enseignement technique et professionnel, de « *préapprentissage* » et « *d'apprentissage* ».

L'expression « *enseignement technique et pro-*

(3) Cf. Bulletin du Ministère du Travail, numéro de juillet-août-septembre 1939 : recommandations de la Conférence internationale du Travail, 25^e session, pp. 392 et suiv.

fessionnel » désigne « l'instruction théorique et pratique à tous les degrés donnée à l'école dans le cadre de la formation professionnelle » (4).

Le « *préapprentissage* », comme le mot l'indique, précède l'apprentissage. Il consiste en une éducation professionnelle non spécialisée au cours de laquelle le futur apprenti acquiert des notions théoriques et pratiques sur les travaux manuels en usage dans les divers métiers. Son rôle est de faire acquérir des gestes professionnels indispensables, celui de l'apprentissage, d'appliquer ces gestes à une tâche déterminée.

Le mot « *apprentissage* » entendu au sens strict s'applique à « tout système en vertu duquel l'employeur s'engage par contrat à employer un jeune travailleur et à lui enseigner ou à lui faire enseigner méthodiquement un métier, pendant une période préalablement fixée, au cours de laquelle l'apprenti est tenu de travailler au service dudit employeur » (5).

La formation professionnelle qui est donnée dans les ateliers-écoles tient à la fois de l'enseignement technique et de l'apprentissage.

Lorsque l'adolescent entre directement dans un atelier d'usine ou dans un magasin, son apprentissage est complété par des cours professionnels qu'il est obligé de suivre et qui sont destinés à développer en lui une certaine culture.

L'enseignement professionnel, s'ajoutant à l'apprentissage, rend l'apprenti plus conscient de la valeur de son travail et lui permet de mieux faire ce qu'il fait, en lui offrant l'occasion de saisir les liens harmonieux qui doivent toujours exister entre le geste et la pensée.

(4) Même source que la précédente.

(5) Idem.

PREMIÈRE PARTIE

Histoire des Idées et des Institutions en matière d'Orientation Professionnelle et d'Apprentissage

La formation professionnelle, sous la forme de l'apprentissage a toujours existé, dans tous les pays et dans toutes les professions. Elle est aussi ancienne que la pratique des métiers, car pour savoir un métier, il faut nécessairement l'avoir appris.

L'orientation professionnelle, telle qu'elle est aujourd'hui conçue, est, au contraire, une institution récente, qui ne remonte guère au delà de la fin du siècle dernier.

En retraçant l'évolution de l'organisation professionnelle dans le domaine qui nous intéresse, nous passerons en revue les solutions qui ont été apportées, jusqu'à ce jour, aux problèmes de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage. Nous nous efforcerons de faire ressortir l'évolution des idées pour mieux comprendre le changement des institutions. Nous serons ainsi amenés à constater que l'amélioration de la formation professionnelle impliquait la naissance, à plus ou moins brève éché-

ance, de l'orientation professionnelle, telle qu'elle est aujourd'hui conçue, et sans laquelle aucune formation technique véritable ne saurait être à la fois satisfaisante pour la Société et pour l'individu. Nous remarquerons, enfin, que, sous la pression des circonstances actuelles, certains Etats ont tendance à fausser cette institution et à mettre en pratique une orientation professionnelle dirigée « vers les métiers jugés essentiels aux besoins du pays » (1).

La présente étude historique comportera deux chapitres : le premier relatif à la période antérieure à la Révolution Française de 1789 ; le second, à la période postérieure à cette révolution.

(1) Cf. National Zeitung, du 27 Janvier 1940.

CHAPITRE PREMIER

L'ÉVOLUTION DES IDÉES ET DES INSTITUTIONS EN MATIÈRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE, DE L'ANTIQUITÉ A LA RÉVOLUTION DE 1789

SECTION I

Dans l'Inde et en Egypte

La plus ancienne organisation professionnelle sur laquelle nous avons quelques données précises est celle qui s'est établie dans l'Inde et en Egypte, sous le régime des castes. Ce régime, qui se retrouve chez un grand nombre de peuples de l'antiquité et qui n'a pas encore complètement disparu à notre époque, n'a nulle part été appliqué avec autant de rigueur que dans l'Inde et aussi, quoiqu'à un degré moindre, en Egypte.

Au point de vue professionnel, le mot « caste » éveille l'idée d'un groupe social fermé, caractérisé par la spécialisation héréditaire.

Dans l'Inde, avant que l'influence du bouddhisme et plus tard, de l'Administration anglaise, se soit exercée, le régime des castes existait, en quelque sorte, à l'état pur. La hiérarchie entre les castes, la répulsion à l'égard des individus étrangers à une caste déterminée, la spécialisation professionnelle

héréditaire constituait les traits caractéristiques de ce régime. Chaque profession était le monopole absolu d'un groupe et seuls pouvaient et devaient apprendre cette profession les individus appartenant à ce groupe.

C'est ainsi que la caste des brahmanes, la plus noble, avait le monopole de la religion et de l'enseignement ; la caste des Kchatriyas, le monopole des fonctions militaires (1).

En Egypte, la spécialisation à l'intérieur des γεννι semble avoir été moins absolue que dans l'Inde. Les fonctions sacerdotales et militaires par exemple ne s'excluaient pas, tandis que, dans l'Inde, le cumul de ces fonctions était interdit.

Si le régime des castes peut être considéré, à certains égards, comme un stade utile dans l'évolution des sociétés, il n'en présente pas moins de graves inconvénients. L'orientation professionnelle était, dans les sociétés précitées, complètement dirigée. Les goûts et les aptitudes des individus n'étaient aucunement pris en considération. Une organisation professionnelle caractérisée par la spécialisation héréditaire est sujette aux plus vives critiques. La thèse de la transmission héréditaire des qualités acquises, soutenue par Schmoller et qui permettrait de prétendre que cette spécialisation est rationnelle, a été violemment combattue et ceux qui la défendent encore se gardent bien de compter, au nombre des qualités transmissibles, les ensembles d'habitudes qui constituent une habileté technique. Si les artisans hindous se sont fait une réputation d'adresse devenue proverbiale, celle-ci n'est pas due au fait que l'habileté professionnelle s'est transmise « par le sang » du père au fils, mais plutôt au fait

(1) Cf. Bouglé, Essai sur le régime des castes. Alcan 1908.

que, vivant avec son père, le fils bénéficie de l'influence du milieu et acquiert son art inconsciemment, par l'habitude.

La spécialisation professionnelle héréditaire a peut-être permis aux artisans hindous d'arriver à une certaine perfection, mais cette dernière n'a pu être obtenue sans de graves inconvénients. Non seulement aucune liberté de choix n'a été laissée à l'individu, mais encore l'instinct de routine et le respect aveugle des traditions ont entravé le perfectionnement des techniques, l'accroissement du rendement et la création de spécialités professionnelles nouvelles.

SECTION II

Dans la Grèce Antique et à Rome

L'organisation professionnelle ayant existé en Grèce et à Rome, dans l'antiquité, ne nous est guère beaucoup plus connue que celle de l'Inde et de l'Égypte. Nous savons fort peu de choses sur les conditions dans lesquelles l'enfant était conduit à apprendre un métier et à l'exercer. Si les collèges semblent être restés inconnus de la Grèce, au moins jusqu'à l'époque de la conquête romaine, il faut en voir, avec Emile Durkheim (2), la raison dans le fait que les métiers, y étant méprisés, étaient exercés par des étrangers et se trouvaient exclus de l'organisation légale de la Cité. A Rome, aussi loin que l'on remonte dans l'Histoire ou dans la Tradition, on trouve des associations de métier désignées sous le nom de « collegia ». Les collèges romains, qui sont, avec les gildes germaniques, les ancêtres de

(2) Cf. Emile Durkheim ; De la division du travail social. Alcan, Paris 1932. Préface à la seconde édition, p. IX.

nos corporations, sont apparus, dès que l'économie a cessé d'être purement agricole. Une tradition en attribue la création au Roi Numa (3). Servius Tullius les aurait remaniés, et Tarquin le superbe, abolis. Ils n'auraient pas tardé à se rétablir. Il est certain, en effet, qu'ils existaient au commencement de la République, car la loi des XII tables leur a reconnu le droit de fixer eux-mêmes leurs statuts, à condition que ceux-ci ne soient pas contraires aux lois de l'Etat.

Rares, dans les premiers siècles de la République, les collèges étaient devenus très nombreux, à l'époque de Cicéron. Leur nombre s'accrut encore sous l'Empire. Nous savons fort mal comment ils étaient organisés. Les maîtres, les ouvriers et les apprentis faisaient-ils tous partie du collège, et s'ils y étaient admis, y figuraient-ils au même titre ? Les documents anciens ne fournissent aucune réponse à ces questions. Il paraît probable que les apprentis n'avaient pas, à Rome, un statut bien déterminé. D'ailleurs, patricienne et guerrière, cette cité dédaignait l'industrie et tout ce qui s'y rapportait. La plupart des professions manuelles étaient exercées par des esclaves, devenus surtout nombreux, en Italie, après la conquête des pays méditerranéens par les armées romaines. Les « servi » apprenaient le métier qui leur était imposé et l'exerçaient dans des conditions très pénibles. Les artisans libres, souillés au contact de l'esclavage, gênés par lui, vivaient pauvres et méprisés (4).

Si l'on veut comparer l'organisation profession-

(3) Cf. Plutarque. Vie de Numa, XVII.

(4) Cf. Emile Levasseur. Histoire des classes ouvrières et de l'Industrie en France, avant 1789, livre I, chap. I, pp. 1 à 14.

nelle de la Rome antique, à celle issue du régime des castes de l'Inde, on constate une différence essentielle. Tandis qu'à Rome, le métier s'est détaché, dans une certaine mesure de la famille, dans l'Inde, il est demeuré rivé à la condition familiale. Cependant à partir du iv^e siècle ap. J.-C., un véritable régime des castes s'institua dans l'Empire romain, mais nouveau, politique, imposé d'en haut. « L'Etat romain, à cette époque — dit Ferdinand Lot — est comme un propriétaire ruiné qui veut continuer le même train de maison qu'au temps de sa prospérité. Mais ses efforts sont vains. A ces maux, le pouvoir ne trouve qu'un remède : river chacun à sa condition, boucher les issues par lesquelles il pourrait s'évader. On en vient à rendre héréditaire la profession. » (5). L'armée devient également une caste. Ces mesures peuvent être considérées comme les derniers sursauts d'agonie de l'Empire romain. Les invasions barbares n'allaient pas tarder à lui porter le coup de grâce.

SECTION III

En Gaule et dans l'ancienne France, jusqu'à la fin du XIII^e siècle

L'organisation professionnelle de la Gaule est également fort mal connue. Il faut attendre le xiii^e siècle, pour trouver en France une organisation précise des métiers.

Les premiers siècles de notre ère virent se produire un phénomène qui devait se renouveler à la fin du xviii^e siècle : la vie corporative disparut pres-

(5) Cf. F. Lot. La fin du monde antique et le début du Moyen Age. Ed. La Renaissance du Livre. Collect. L'Evolution de l'Humanité. Paris, 1927, p. 115.

que totalement. C'est à peine s'il en subsista quelques traces en Gaule, dans les villes d'origine romaine. A l'époque franque, il est seulement question, dans les capitulaires, d'associations plus ou moins occultes entre gens d'un même métier. L'organisation du commerce et de l'industrie est très difficile à discerner dans le Haut Moyen Age. On constate seulement une tendance des marchands à s'associer entre eux, à former des compagnies dénommées « gildes » ou « hanses ». Les plus connues sont celles des entrepreneurs de transports (*mercatores aquae*) sur les rivières de Loire (6) et de Seine. — Après une éclipse d'un temps, les corporations recommencèrent une nouvelle existence vers le *xi^e* siècle. Les artisans suivirent l'exemple des marchands et s'associèrent à leur tour.

Les conditions dans lesquelles se faisait l'apprentissage, en Gaule, sont presque complètement inconnues. On sait seulement que ce dernier commençait de bonne heure. Une inscription gravée sur le tombeau d'un esclave de douze ans, nous apprend que ce dernier savait déjà fabriquer et enchâsser des pierres précieuses dans l'or :

« ... »

Noverat hic docta fabricare monilia dextra
Et molle in variâs aurum disponere germas
Nomen erat puero Pagus ; ac nunc funus acerbum
Et cinis in tumulis jacet et sine nomine corpus.
Qui vixit an XII menses VIII diebus XIII, nov. VII. » (7)

(6) Cf. Montellier. Histoire de la communauté des marchands fréquentant la rivière de Loire (Tome I, p. 397 et suiv.).

(7) Inscription tirée de *Spontirii* (*Miss. Arrt.* p. 211), reproduite par M. Vallon (*Hist. de l'esclavage*, tome III, note 62, p. 502. 2^e édition et citée par Levasseur, in *op. cit.*, livre I, chap. IX, p. 108).

L'absence d'organisation professionnelle précise, le défaut de réglementation de l'apprentissage, en Gaule, s'expliquent principalement par le fait que les guerres civiles et les invasions avaient détruit le commerce et l'industrie.

Après la tourmente du v^e siècle et l'installation des Barbares en Gaule, ce fut le retour à « l'économie naturelle ». Aux époques malheureuses, la France revient toujours à la terre, qui est la richesse par excellence. Plus que jamais, les services soit privés, soit publics, furent alors payés par des concessions de terres et cette pratique ne devait pas tarder à avoir des conséquences politiques et sociales extrêmement importantes. Au régime domanial de l'époque gallo-romaine, puis de l'époque franque, succéda peu à peu le régime féodal. Quelques siècles passèrent au cours desquels la Féodalité se construisit et s'organisa, non sans abus. Et ce fut enfin le règne de Saint-Louis qui marque une période heureuse dans l'Histoire de France, une période d'organisation sociale équilibrée, basée sur le régime corporatif.

L'organisation professionnelle de la France au xiii^e siècle est connue grâce à un document de tout premier ordre : le « Livre des Métiers » dont l'auteur est le prévôt royal, Etienne Boileau. Rédigé sous Saint Louis, vers 1268 (8), sur la base des anciennes coutumes, ce livre révèle avec précision les cadres juridiques des corporations de Paris. Le type parisien de la corporation se rencontre, à cette époque, dans un certain nombre de villes françaises,

(8) Cf. Histoire générale de Paris : « le Livre des Métiers », d'Etienne Boileau, publié par R. de Lespinasse et F. Bonnardot, 1879. Introduction I, p. xvi, et Cours d'Histoire du Droit, de M. Olivier Martin, année 1930-1931.

notamment à Chartres, Orléans et Clermont-en-Auvergne. « Ces villes, dit M. Olivier Martin (9), ont été d'assez bonne heure qualifiées de villes jurées. » On appelait ainsi les villes dans lesquelles il existait des « métiers jurés ». Dans ces derniers, la réglementation émanait principalement du métier lui-même et était appliquée essentiellement par lui, tandis que, dans les « métiers réglés », elle était avant tout, établie par l'autorité municipale (10). L'organisation de l'apprentissage, à Paris, qui ressort du livre d'Etienne Boileau, est donc celle d'une ville jurée et non celle de la France entière.

Le « Livre des Métiers » ne contient pas d'indication précise sur les conditions dans lesquelles les enfants s'orientaient vers les diverses professions. L'orientation se faisait alors au hasard des circonstances ou sur le conseil de parents ou d'amis. Souvent l'enfant suivait la voie professionnelle qu'avait suivie son père. Ceci est particulièrement net pour les enfants ou les proches du maître qui jouissaient, d'ailleurs, d'avantages incontestables.

La formation professionnelle a fait, par contre, à cette époque, l'objet d'une organisation précise, qui se trouve exposée tout au long du « Livre des Métiers ». L'apprentissage était la filière par laquelle il fallait nécessairement passer pour entrer dans le métier. Tous les métiers déclaraient avoir des apprentis, sauf les mesureurs, jaugeurs et crieurs de vins, agents du Parloir aux Bourgeois plutôt que gens de métier proprement dits (11). La réglemen-

(9) Cf. Olivier Martin. « L'organisation corporative de la France d'ancien régime. Librairie du Recueil Sirey. Paris, 1938, p. 93.

(10) Même source que la précédente, p. 95.

(11) Cf. R. de Lespinasse et F. Bonnardot, op. cit introduction III, pp. C et suivantes.

tation relative aux apprentis variait suivant les communautés. La plupart des métiers plaçaient hors des règlements les enfants légitimes du maître et de sa femme. Ces enfants étaient appelés « apprentis privez », c'est-à-dire de la famille, tandis que les autres étaient qualifiés « apprentis étranges ». Les premiers bénéficiaient d'une situation exceptionnelle pour leur apprentissage, ne subissant ni condition de nombre, ni prix, ni durée légale.

Le nombre des apprentis était limité par les statuts. En général, il n'y avait qu'un apprenti étranger par atelier. On autorisait toutefois deux apprentis quand la femme exerçait le métier avec son mari, comme chez les laceurs ou les merciers. Dans les métiers à deux genres d'ouvrages différents, il pouvait y avoir, aussi, deux apprentis. Chez les selliers, par exemple, il y avait un apprenti sellier et un apprenti doreur. Enfin certains métiers pouvaient avoir un nombre illimité d'apprentis : par exemple, les haubergiers, les archiers et les imagiers. Ces exceptions, rares et toujours mentionnées dans les statuts, ne font que confirmer la règle suivant laquelle on ne devait admettre qu'un enfant étranger par atelier. On donnait généralement comme motif à cette règle l'impossibilité d'instruire beaucoup d'apprentis à la fois, mais la principale raison de cette mesure était la crainte de multiplier les aspirants à la maîtrise. Il n'existait par contre aucune limitation de nombre en ce qui concerne les « apprentis privez ». Pour ces derniers, la voie était toujours libre (12).

(12). Le statut des Orfèvres donne à ce sujet, les précisions suivantes : « De son linage et du linage de sa fame, soit de loin, soit de près, en puet-il avoir tant comme il li plaist. » (Cf. livre des métiers d'E. Boileau, titre XI, article IV).

Les statuts fixaient, en outre, la durée de l'apprentissage, dans chaque métier, ainsi que le prix à payer pour être admis ; c'est ce qu'on appelait les « temps et prix de service » (13).

Dans cette fixation, il ne semble pas qu'il ait été suffisamment tenu compte de la difficulté plus ou moins grande de formation professionnelle, dans les divers métiers. Les temps d'apprentissage sont généralement très longs et ceux exigés pour certains métiers relativement faciles à apprendre sont parfois plus longs que ceux requis pour les métiers jugés plus difficiles. D'autre part, les chiffres mentionnés dans les statuts pour le temps et le prix d'apprentissage ne représentaient que le minimum exigé. Le maître pouvait le dépasser à sa guise.

Pour déterminer le prix, et la durée de l'apprentissage et constater la date d'entrée d'un nouveau membre dans la communauté, on passait souvent un contrat d'apprentissage auquel assistaient avec les parties, un ou deux jurés et plusieurs maîtres. Cela s'appelait « raccorder le marché et la convenance ». Il est probable que ce contrat restait à l'état de simple convention orale. Cependant certaines communautés, notamment celles des cuisiniers, des fileresses, exigeaient un écrit. Les jurés exer-

(13) Voici d'après le « Livre des Métiers » le temps d'apprentissage exigé par quelques métiers ainsi que le prix qui permettait de le réduire :

2 ans : cuisiniers.

4 ans : cordiers-charpentiers-tisserands (avec 4 livres),
3 ans (avec 40 sous), 6 ans (avec 20 sous), ou
7 ans (sans argent).

8 ans : couteliers, faiseurs de manches, boucliers de
fer (avec 40 sous), 10 ans (sans argent).

10 ans : orfèvres, tréfiliers d'archal (avec 20 sous), 12
ans (sans argent) ; cristalliers (avec 100 sous),
ou 12 ans (sans argent).

çaient à cette occasion un contrôle. Ils prenaient des renseignements sur les maîtres, afin de ne pas exposer les apprentis aux incertitudes de la vie d'un individu n'offrant pas de garanties sérieuses. Les jurés s'assuraient aussi qu'il y avait au moins un ouvrier travaillant dans l'atelier, afin que l'apprenti ne restât jamais seul à l'ouvrage lorsque le maître s'absentait pour ses affaires. Le maître s'engageait à garder toujours l'apprenti à l'atelier et à ne l'envoyer au dehors que pour servir d'aide à un ouvrier. Il devait, enfin, le traiter comme son enfant et lui assurer la nourriture, le vêtement et le logement.

Les deux parties liées par le contrat ne pouvaient obtenir une résiliation de celui-ci que dans des cas spécialement prévus. Les intérêts du maître se trouvaient compromis quand l'apprenti décédait ou commettait « l'envoisure » c'est-à-dire quand il s'enfuyait de l'atelier. Une certaine tolérance existait en faveur des apprentis ayant pris la fuite, mais si l'escapade se renouvelait ou se prolongeait, des sanctions étaient prises, allant jusqu'à l'exclusion. Quand un apprenti s'en allait à la suite de mauvais traitements, il pouvait se plaindre au chef de la corporation. Si la plainte était jugée fondée, l'apprenti était alors placé dans un autre atelier.

Les fautes du maître ou de l'apprenti, nettement caractérisées, entraînaient l'annulation du contrat d'apprentissage. Dans deux cas, les parties résiliaient ce contrat de leur plein gré ; en cas de vente ou cession et en cas de rachat de l'apprenti. Par la cession, l'apprenti changeait de maître, mais les règlements n'autorisaient celle-ci que dans certaines circonstances. Par le rachat, l'apprenti se libérait par anticipation et d'accord avec son maître, d'une partie de son temps d'apprentissage. Le rachat était considéré comme une faveur accordée, à

titre exceptionnel, à l'élite des jeunes travailleurs.

Lorsque l'apprentissage était achevé, l'apprenti se rendait, accompagné de son maître, auprès des jurés et des prud'hommes pour déclarer, sous serment, que son « temps de service » s'était accompli selon les règles. Il ne passait pas encore maître ; il était seulement libéré et devait généralement travailler seul, à son compte, pendant un an, avant de pouvoir prendre à son tour un apprenti.

Le serment et l'attestation que l'apprenti avait accompli son apprentissage dans le temps exigé, semblent être les seules formalités requises par les statuts. Cependant, quelques-uns font allusion à un examen d'aptitude professionnelle et aussi à ce qui a été la pierre d'achoppement de tant d'ouvriers pendant la durée du régime corporatif, le *chef d'œuvre*. Il y a lieu de penser qu'au temps d'Etienne Boileau, la formalité du chef-d'œuvre n'était pas encore très répandue mais elle ne devait pas tarder à se généraliser, par suite du grand nombre d'aspirants à la maîtrise (14).

SECTION IV

En France, du XIV^e Siècle à la Révolution de 1789

Les conditions générales de l'apprentissage restèrent dans les temps modernes à peu près ce qu'elles avaient été au Moyen Age (15).

Au xv^e siècle et au xvi^e siècle, la limitation du

(14) Cf. Histoire générale de Paris : « le livre des métiers » d'E. Boileau, publié par R. de Lespinasse et F. Bonnardot. Imp. Nat. 1879, introduction III, p. CX.

(15) Cf. Levasseur, Histoire des Classes Ouvrières et de l'Industrie en France, avant 1789 (Edit. Rousseau, 1901).

nombre des apprentis devint plus fréquente. La formalité du chef d'œuvre se généralisa et donna l'occasion à des abus. Au xvii^e siècle, le temps d'apprentissage fut moins long qu'auparavant : deux à quatre ans d'ordinaire, parfois huit ans. Le contrat d'apprentissage fut plus souvent rédigé par écrit.

La forme juridique du métier réglé ou du métier juré ne convenait qu'au commerce et à la petite industrie, que nous appelons aujourd'hui l'artisanat. L'apparition de la grande industrie bouleversa la vie ouvrière et posa un nouveau problème d'organisation. D'importantes entreprises industrielles existaient, depuis longtemps, dans les Flandres et en Italie. Mais, en France, la grande industrie commençait à peine, sous Henri IV, pour la soierie. Le développement de l'industrie, sous toutes ses formes, fut une des préoccupations essentielles de Colbert. Il voulait, selon l'ambassadeur vénitien, « rendre le pays entier abondant en marchandises, n'ayant besoin de rien et dispensateur de toutes choses aux autres Etats ». Il créa des manufactures qui reçurent le titre de « manufactures royales », nécessitant de gros capitaux, abritant des centaines d'ouvriers — plus de 1.600 travailleurs dans la draperie de Van Robais, d'Abbeville —, c'était la grande industrie, l'industrie moderne qui commençait en France et dont le développement devait avoir de sérieuses répercussions sur l'apprentissage. Dans les manufactures, le nombre des apprentis n'étant pas limité, les chefs d'entreprise employaient, en général, plus d'apprentis que les maîtres des corps de métiers. Il y eut, à cet égard, au xviii^e siècle, des protestations ouvrières. Déjà au siècle précédent, les ouvriers imprimeurs de Paris et de Lyon s'étaient mis en grève pour protester contre l'emploi d'un nombre excessif d'apprentis.

Au xviii^e siècle, les corporations furent l'objet de violentes attaques. Après avoir garanti pendant de longues années l'indépendance du travail et la dignité du travailleur, elles étaient devenues des moyens d'oppression et de fiscalité. Les économistes libéraux et en particulier Turgot essayèrent de leur porter le coup de grâce. Mais les édits du ministre de Louis XVI furent vite abolis et le rétablissement des jurandes et maîtrises fut sanctionné par l'édit d'août 1776.

A la veille de la Révolution, la condition de l'apprenti n'avait pas encore subi d'amélioration sensible. La durée de l'apprentissage était encore relativement long, de trois à cinq ans le plus souvent, parfois même sept ans. Le maître demandait toujours plus de temps, quand l'apprenti ne payait pas ou payait peu. Le contrat écrit d'apprentissage plus fréquent et souvent passé devant notaire devait être transcrit sur les registres de la communauté, mais cette mesure, excellente en soi, n'était pas toujours mise en application.

D'autre part, l'apprenti était victime d'une fiscalité excessive. Tout apprenti entrant dans une corporation devait payer un droit indépendamment du prix convenu avec le maître. Ce droit s'accrut avec les besoins d'argent des corporations. Outre le droit de la communauté et le prix stipulé par le maître, l'usage avait introduit des dépenses supplémentaires : dîner, aumône, bienvenue. Le brevet d'apprentissage, délivré à l'apprenti à la fin de son temps de service, d'ordinaire après un examen, était, lui aussi, l'occasion d'appliquer une taxe.

Non seulement la Révolution allait supprimer tous ces abus, pour en créer d'autres, mais aussi, elle allait permettre à tous les citoyens l'accès à toutes les professions, les plus hautes d'entre elles étant

jusqu'alors le monopole de la noblesse et du clergé.

La Révolution, en abolissant les corporations, a causé un grave préjudice à l'apprentissage, mais elle a apporté, au point de vue professionnel, un esprit nouveau qui devait, en se développant, faire naître l'idée de l'orientation professionnelle, telle que nous la concevons aujourd'hui.

La nécessité d'assurer, à tous, une bonne formation technique, tout en respectant le principe de la liberté individuelle, affirmé dans la « Déclaration des droits de l'homme et du citoyen », devait amener l'Etat à intervenir pour éclairer les jeunes gens et les guider, d'après leurs aptitudes, dans les nombreuses voies professionnelles qui s'ouvraient désormais à eux. Cette intervention ne devait, toutefois, se manifester que beaucoup plus tard, puisqu'il faudra attendre la fin du xix^e siècle pour voir naître les premiers organismes d'orientation professionnelle.

CHAPITRE II

L'ÉVOLUTION DES IDÉES ET DES INSTITUTIONS EN MATIÈRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE, DE LA RÉVOLUTION DE 1789 A NOS JOURS

SECTION I

De la Révolution de 1789 au début du XX^e siècle

L'Assemblée nationale proclama la liberté du travail et la loi des 2-17 mars 1791 déclara que, désormais, « il serait libre à toute personne de faire tel négoce, d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouverait bon ». Dès le 17 juin et, en tout cas, le 4 août; l'ancien régime était détruit. La loi des 14-17 juin 1791, connue sous le nom de loi Le Chapelier, interdit formellement la formation ou le maintien de toute espèce de « corporations » entre les citoyens. L'article 1^{er} de cette loi est conçu dans les termes suivants : « L'anéantissement de toute espèce de corporations de citoyens du même état étant une des bases fondamentales de la Constitution française, il est défendu de les rétablir de fait sous quelque prétexte et quelque forme que ce soit. » La loi Le Chapelier porta un grave préjudice à l'apprentissage. Un régime de liberté absolue succéda au régime corporatif. Il en résulta maints abus

auxquels la loi du 22 Germinal an XI vint remédier en partie.

La question de la formation professionnelle resta assez négligée en France pendant la première moitié du xix^e siècle. Sous le second Empire, le législateur essaya de remédier à la crise de l'apprentissage. La loi du 22 février 1851, encore en vigueur dans certaines de ses dispositions, vint réglementer le contrat d'apprentissage. Elle recommanda de faire un écrit, exigea de l'employeur certaines garanties de moralité. Elle imposa à ce dernier l'obligation de se conduire envers l'apprenti en bon père de famille et de lui enseigner progressivement et intégralement sa profession, en échange du temps et du travail que l'apprenti était tenu de lui consacrer. Elle détermina enfin les causes de résolution du contrat d'apprentissage.

Le législateur de 1851, bien que son optimisme libéral l'ait enclin à abandonner à l'initiative privée le soin d'assurer la formation professionnelle des adolescents, s'était toutefois déjà rendu compte que le « rôle du maître » n'était que le prolongement de celui de l'instituteur et qu'il y avait un lien étroit entre l'enseignement public et la formation professionnelle. Ce lien ne devait pas tarder à se manifester plus nettement. En 1892, furent créées les écoles professionnelles pratiques de commerce et d'industrie. Peu de temps après, d'autres écoles d'enseignement technique devaient faire leur apparition : en 1909, les écoles nationales d'Arts et Métiers, en 1912, l'Ecole Normale de l'Enseignement Technique. L'attention du législateur fut, en outre, attirée, à cette époque, par la question de la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie. Des comités de patronage furent institués en exécution de la loi du 2 novembre 1892.

SECTION II

Du début du XX^e siècle à la Guerre de 1914-1918

Le début du xx^e siècle ne se caractérise pas seulement par l'importance que prend, alors, l'enseignement technique comme moyen de remédier à la crise de l'apprentissage, mais encore par la naissance de l'orientation professionnelle en tant qu'institution destinée à éclairer les individus sur leurs possibilités et les exigences des professions et à les guider dans le choix de l'une d'elles.

L'apparition de cette institution a été précédée et provoquée par un grand effort scientifique.

Dès la fin du siècle dernier, la Psychologie devient une science véritable, étroitement liée à la Physiologie. Sous l'influence des neurologues, des psychiatres et des sociologues, elle enregistre des progrès marquants et s'enrichit de branches nouvelles. La psychologie expérimentale et la psychotechnique industrielle (1) prennent naissance. Leur développement et la recherche de leurs applications pratiques ne devaient pas tarder à entraîner la création d'institutions nouvelles : l'orientation et la sélection professionnelles.

Si l'on essaie de marquer les étapes de cette évolution, il faut remonter à Wilhem Wundt. Ce dernier publie en 1874 ses « Eléments de psychologie physiologique » et fonde en 1879, à l'Université de Leipzig, le premier laboratoire de psychologie

(1) On appelle « psychotechnique industrielle » la science qui a pour objet les rapports existant entre la psychologie et les techniques professionnelles.

expérimentale, officiellement reconnu en 1886 sous le nom d' « Institut psychologique de l'Université ». Ses disciples se répandent dans le monde entier. Cattell, aux Etats-Unis, Kraepelin, à Munich, se rendent bientôt célèbres par leurs travaux sur la psychologie expérimentale des aptitudes. En 1883, Galton donne l'idée de la méthode des tests en publiant ses « *Inquiries into human faculty* ». En France, le mouvement expérimental est déclenché par Th. Ribot, l'un des grands maîtres de la psychologie moderne. En 1879, dans son livre sur « *La psychologie allemande* », ce dernier fait connaître les méthodes de psycho-physique et de psycho-chronométrie en usage en Allemagne. Le premier laboratoire de psychologie est créé à la Sorbonne en 1889 par le physiologiste H. Beaunis. Le docteur Toulouse, directeur du laboratoire de psychologie expérimentale à l'Ecole des Hautes Etudes Pratiques, et M. J.-M. Lahy fondent en 1901 un laboratoire de psychologie appliquée qui est rattaché à cette même école. Le professeur Imbert, de Montpellier, le professeur Bourdon, entreprennent des recherches sur les aptitudes, la fatigue professionnelle et les rapports de la psychologie avec l'organisation du travail. Alfred Binet, un élève de Charcot, développe la psychologie expérimentale grâce à l'emploi d'une méthode d'introspection qui consiste à solliciter le témoignage du sujet lui-même sur ce qui se passe dans sa conscience, pendant une épreuve déterminée. Il essaie sur la jeunesse scolaire une « échelle métrique pour l'examen de l'intelligence ». Cette échelle, établie en collaboration avec le docteur Simon, a été adoptée, avec quelques modifications dans tous les pays du monde et réalise un perfectionnement considérable de la méthode des tests. A l'étranger, Preyer, Stern, Claparède, Spearman,

Decroly se distinguent par des travaux qui mettent en lumière le caractère propre de la vie psychique de l'enfant et ont, depuis, été complétés par les admirables études de Piaget.

En même temps que la psychologie expérimentale se développe, la psychotechnique industrielle est mise en valeur par l'ingénieur américain F.W. Taylor. Ce dernier préconise l'organisation scientifique du travail. Il s'agit en fait d'une rationalisation du travail. Taylor s'efforce de résoudre la question de l'adaptation de l'homme aux besoins des machines. L'ouvrier, selon lui, doit pouvoir s'adapter à n'importe quel genre et rythme de travail. S'il ne le peut pas, il est éliminé. « Le critérium employé, c'est le chronométrage » (2) : chaque mouvement doit se réaliser selon certains minima de temps rigidement fixés. Les droits de l'homme sont sacrifiés au profit de la production. Les résultats obtenus à l'aide de cette méthode ne correspondent pas toutefois à ceux qui ont été espérés. « Autant sur le plan des réalisations matérielles que sur celui du progrès moral de l'homme, dit Manoïl (3), on a dû constater sinon la faillite totale du système, du moins ses conséquences désastreuses. » Les idées humanitaires progressant, un grand effort est fait en faveur d'une organisation du travail plus en rapport avec la nature de l'homme. Grâce aux données de la médecine, de la physiologie, de la psychologie expérimentale et de la pédagogie, la psychotechnique se développe, son but étant de placer « the right man in the right place ». C'est à Hugo Muenster-

(2) Cf. A. Manoïl : Du Taylorisme à la Psychotechnique, in Bulletin de l'Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation professionnelle, numéro janvier-février 1940.

(3) Même source que la précédente.

berg que revient le mérite d'avoir fait la synthèse des idées alors répandues et montré clairement que les diverses industries exigent des qualités psychophysiques différentes et même des genres et des degrés différents d'une même qualité.

Ce grand mouvement scientifique eut pour conséquence, comme il vient d'être dit, de faire naître l'orientation professionnelle, au sens où nous l'entendons aujourd'hui.

Au XIII^e Congrès international d'Hygiène et de Démographie tenu à Bruxelles en 1903, Mlle Yeteyko insista sur la nécessité d'un examen médical préliminaire au choix d'une profession. Peu avant cette date, quelques essais d'orientation professionnelle avaient été faits. Dès 1895, à Munich, on avait cherché à obtenir des familles et des instituteurs, des renseignements sur les enfants avant de les placer en apprentissage. En 1902, un bureau d'orientation professionnelle fut créé dans cette ville. Des monographies professionnelles et des notices scolaires individuelles furent constituées. L'institution d'une huitième année scolaire permit de faire effectuer une sorte de préapprentissage. A la même époque, la municipalité de Nuremberg publia un guide pour le choix des professions. En France, le « préapprentissage » a précédé l'orientation professionnelle. La corporation du Bâtiment créa, en 1905, une école de préapprentissage destinée aux enfants sortant de l'école primaire et qui ne pouvaient pas entrer aussitôt à l'atelier. Comme il n'était pas possible d'enseigner à ces enfants les divers travaux du Bâtiment, on se borna à leur apprendre le maniement des outils à main appliqués à la ferblanterie, comme étant le métier le plus représentatif des opérations exécutées dans les autres. M. Kula suivit cet exemple et créa à Paris une école de préappren-

sage qui fut reprise, en 1921, par la Chambre de Commerce de Paris.

Le plus ancien office d'orientation professionnelle créé en France est celui de Strasbourg. Il fut fondé en 1906 par M. Friedrich, alors directeur de l'office de placement. L'année suivante, la ville de Bâle fut dotée, à son tour, d'un office d'orientation professionnelle.

En 1908, le Professeur Frank Parsons, ancien professeur de Droit à l'Université de Harvard, créait à Boston le premier « bureau of vocational guidance ». En Hollande, un bureau de renseignements, pour le choix des professions, était créé à la Haye. A Bruxelles, Arthur Nyns crée, dans la « section de protection de l'enfance » qu'il dirige, une « section de placement des apprentis et de surveillance de l'apprentissage ». Cette dernière devait se transformer en office d'orientation professionnelle.

Dès 1908, la question de l'orientation professionnelle de la jeunesse préoccupa les dirigeants de la Grande-Bretagne. En Ecosse, une loi fut votée encourageant les municipalités et les comités scolaires à collaborer en faveur de l'orientation professionnelle. La loi anglaise de 1909 sur les bureaux de placement autorisa la création, sous l'initiative du Ministère du Commerce de conseils consultatifs locaux, pour les jeunes travailleurs. Ces conseils, composés des autorités scolaires locales, de représentants de l'industrie et d'autres milieux intéressés au bien-être de la jeunesse, avaient pour rôle de donner des avis à titre consultatif « sur l'administration de tous les bureaux de placement » situés dans leur district en s'inspirant des besoins de la main-d'œuvre juvénile. Les conseils consultatifs étaient, en outre, qualifiés pour « documenter, conseiller et aider les jeunes gens et les jeunes filles, ainsi que leurs

parents, en ce qui concerne le choix d'un métier ou toutes autres questions se rapportant à ce choix, soit de leur propre chef, soit en collaboration avec d'autres institutions ou personnes ». En novembre 1910, la Grande-Bretagne vota le « choice of employment act » instituant l'orientation professionnelle. Ainsi l'Angleterre fut la première à avoir une loi d'ensemble, en cette matière. En vertu de cette dernière loi, les autorités scolaires locales avaient le droit « de prendre des mesures, sous réserve de l'approbation du Ministère de l'Instruction Publique, en vue d'aider les jeunes gens et jeunes filles de moins de dix-sept ans à choisir un emploi, en leur communiquant les renseignements centralisés à cet effet et en leur donnant des conseils. Si les autorités scolaires locales ne prenaient aucune mesure, les conseils consultatifs subsistant assumaient la charge qui leur avait été dévolue par la loi de 1909. Dans un certain nombre de centres importants, les autorités locales appliquèrent le « choice of employment act ». Dans les autres localités, elles laissèrent au Ministère du Commerce le soin de créer des conseils consultatifs pour ne pas grever les budgets des communes.

En Allemagne, à la même époque, l'idée d'une orientation professionnelle de la Jeunesse, placée sous l'égide de l'Etat, ne cessait de progresser. Une conférence sur cette question eut lieu en 1911 à Elberfeld et une commission fut instituée en 1913.

Au Luxembourg, l'Institut Emile Metz fut créé à la veille de la guerre 1914-1918.

En France, M. Chaintreau, directeur des études de la Section d'Arts et Métiers à l'Ecole J.B. Say créa, en 1910, avec l'appui du maire du XVI^e arrondissement de Paris, un service d'information professionnelle. Dans le même temps, les pouvoirs

publics ne restèrent pas indifférents au problème de l'organisation professionnelle. Des chambres de métiers furent créées. Une commission fut instituée au Ministère du Travail par décret du 17 Mars 1913 pour faire des « études relatives à la physiologie du travail, aux conditions de l'existence, aux aptitudes professionnelles et à leur fonction dans les familles ouvrières et paysannes » (4). Le 20 Juillet de la même année, une circulaire du même ministère signalait aux préfets l'importance de l'adaptation de l'adolescent à la profession qu'il doit exercer (5).

SECTION III

Pendant la Guerre de 1914-1918

La Guerre de 1914-1918, après avoir momentanément entravé, a considérablement développé l'institution de l'orientation professionnelle. Il a fallu créer des cadres de spécialistes pour l'armée et notamment orienter vers l'aviation les jeunes gens possédant les aptitudes requises. D'autre part, la réadaptation professionnelle des blessés et mutilés s'est imposée aux dirigeants. Toutes ces circonstances ont favorisé le développement de l'orientation professionnelle.

En France, dès 1916, un cabinet d'examen psychotechnique fonctionnait au Grand Palais.

La nécessité d'améliorer la formation professionnelle n'est à cette époque pas moins urgente que celle d'orienter les jeunes gens vers les spécialités militaires. La loi du 2 Août 1918 institua l'enseignement agricole, aux divers degrés.

(4) Mlle Clément. Thèse Droit 1924, p. 128.

(5) Cf. M. Cendrier. Thèse Droit, 1931, p. 21.

En Allemagne, fut réorganisé, en 1916, l'office d'orientation professionnelle de Munich. En 1917, un office d'orientation professionnelle pour les universitaires fut créé par le Service des étudiants allemands et l'OEuvre de secours universitaire. En Grande-Bretagne, une commission fut instituée pour étudier la question de l'emploi des jeunes gens après la guerre et l'instruction publique fit l'objet d'une loi importante en 1918. Aux Etats-Unis, on se préoccupa activement, à cette époque, de l'enseignement technique et du travail des adolescents. En Hollande, des institutions officielles d'orientation professionnelle furent créées en 1916, et en Suisse, un cabinet d'orientation professionnelle fut ouvert en mai 1918, à l'Institut J.-J. Rousseau de Genève.

SECTION IV

De 1918 à 1939

Depuis la guerre de 1914-1918, le problème de l'orientation et de la formation professionnelles, a fréquemment attiré l'attention du législateur français.

Ce dernier s'est d'abord préoccupé de développer l'enseignement professionnel et de fixer le statut de l'apprentissage. La loi du 25 Juillet 1919 dite LOI ASTIER a été votée, à cette intention. Cette loi prévoit la création d'écoles publiques et privées d'enseignement technique et d'écoles de métiers, détermine les règles de fonctionnement de ces écoles et les place sous le contrôle de l'inspection de l'enseignement technique. Elle envisage la création de comités départementaux et cantonaux, chargés de donner leur avis sur tout ce qui a trait à l'enseignement technique dans leur circonscription. Enfin et sur-

tout, la loi Astier prévoit, dans son titre V, l'organisation de cours professionnels ou de perfectionnement pour les apprentis, les ouvriers et les employés du commerce et de l'industrie. Elle donne au Gouvernement le droit de décider la création de ces cours dans toutes les communes où ils seraient jugés nécessaires et pose le principe de leur fréquentation obligatoire et de leur gratuité.

A l'époque où fut votée la loi Astier, la question des chambres de métiers attirait également l'attention des pouvoirs publics. On pensait alors que la création de ces chambres assurerait un renouveau à l'apprentissage et à l'artisanat. Un décret du 24 Décembre 1919 reconnut l'utilité publique de la « Chambre des Métiers de la Gironde et du Sud-Ouest », pour favoriser et développer l'apprentissage.

L'orientation professionnelle donne lieu, à partir de 1920, à un certain nombre de réalisations pratiques dont l'importance mérite d'être soulignée. En juin de cette année, il fut décidé de tenter quelques essais au moyen des offices publics de placement (6). Après le 3^e congrès desdits offices, huit villes furent choisies pour effectuer des expériences qui portèrent sur sept cents enfants sortant de l'école. Les résultats de ces expériences firent ressortir la nécessité d'avoir des centres d'impulsion et de coordination rassemblant tous les efforts. En Avril 1921, une commission fut instituée au Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement technique, comprenant pour moitié des représentants du Ministère du Travail, afin de rechercher les moyens d'organiser l'orientation professionnelle.

Dès 1921, les services d'orientation fonction-

(6) Cf. Cendrier, thèse citée, pp. 30 et 31.

naient dans un certain nombre de villes françaises, mais aucun statut légal n'avait encore été donné à la nouvelle institution. C'est seulement par un *décret du 26 Septembre 1922*, qu'elle fut officiellement reconnue dans notre pays. Ce décret place l'orientation professionnelle sous l'égide du Sous-Secrétariat de l'Enseignement Technique, prévoit la création d'offices et stipule qu'ils seront administrés par les commissions locales professionnelles, là où elles existent, ou par les commissions permanentes des comités départementaux de l'enseignement technique. Il détermine, en outre, les conditions requises pour l'octroi de subventions et soumet les offices au contrôle de l'inspection de l'enseignement technique.

Bien que la pratique de l'orientation professionnelle soit plus ancienne en Allemagne qu'en France, c'est également en 1922 que le Reich donna à l'orientation professionnelle un statut légal. La loi du 22 Juillet 1922, sur le placement, fixe, en effet, le statut de l'orientation professionnelle et du placement des apprentis. Elle met l'orientation professionnelle sous le contrôle du Ministère du Travail et la subordonne au marché du travail, en rattachant les bureaux d'orientation aux offices de placement.

En Septembre 1922, l'Allemagne possédait 21 offices d'Etat de placement et 592 offices publics d'orientation professionnelle dont le plus important était celui de Berlin (7). Parallèlement à ces offices, l'Allemagne a ouvert des offices de psychologie appliquée et des instituts psychotechniques qui travaillèrent au perfectionnement des méthodes d'orientation. La loi du 22 Juillet 1922 a été complétée par une loi du 16 Juillet 1927. L'étroite dépendance de

(7) Cendrier, thèse citée, p. 32.

l'orientation professionnelle à l'égard des offices de placement, établie par les lois précédentes, a été renforcée par un décret du 5 Novembre 1935.

A la différence de l'Allemagne, les Pays anglo-saxons (Angleterre, Etats-Unis) ont organisé l'orientation professionnelle, dans le cadre de l'école. En Angleterre, l'orientation professionnelle est répartie entre le Ministère du Travail et les autorités scolaires locales. Auprès de ces dernières, sont placées des commissions d'orientation professionnelle comprenant des représentants des employeurs, des travailleurs, des institutions sociales privées et du corps enseignant. La tâche des « juvenile advisory comittees » est surtout d'établir une adaptation entre l'offre et la demande en matière d'apprentissage. Londres possède depuis 1921 un institut national de psychologie industrielle.

Aux Etats-Unis, l'orientation professionnelle est surtout l'œuvre de l'instituteur qui reçoit, à cet effet, une formation spéciale. Des services d'orientation professionnelle ont, d'autre part, été organisés, au sein des Universités. Le Gouvernement fédéral établit une coordination générale des services d'orientation professionnelle, en liaison avec de grandes associations publiques ou privées, notamment l'association nationale d'orientation professionnelle.

A partir de 1922, nous assistons à un développement rapide de l'orientation professionnelle, en France. A Troyes, la Chambre des Métiers crée un office. La ville de Moulins en institue un également. A Bordeaux, M. Mauvezin crée une Chambre des Métiers qui s'occupe d'orientation professionnelle. En 1923, M. Touzaa publie un rapport dans lequel il mentionne l'existence, en France, de 41 offices. En 1925, le nombre des offices subventionnés par l'Etat s'élève à 75.

Le Parlement se préoccupe de l'apprentissage en même temps que de l'orientation professionnelle. La loi budgétaire du 13 Juillet 1925 institue la taxe d'apprentissage, destinée à subventionner les écoles de métiers, cours professionnels et laboratoires de recherches. Le 26 Juillet 1925, est votée la loi organique des chambres de métiers, qui devaient notamment avoir pour rôle de participer à l'organisation de l'apprentissage, dans l'artisanat et la petite industrie autonome. La loi du 20 Mars 1928 vient modifier les articles 1 à 3 du livre II du Code du Travail et édicter de nouvelles prescriptions sur le contrat d'apprentissage. En vertu de cette loi, le contrat doit être constaté par écrit et contenir une énonciation relative aux cours professionnels que le chef d'entreprise s'engage à faire suivre à l'apprenti. Un examen sanctionné par un diplôme est institué à la fin de l'apprentissage, devant une commission désignée par la commission locale professionnelle. Des garanties sont, en outre, prises pour assurer aux apprentis une instruction professionnelle sérieuse.

En novembre 1928, est inauguré, à Paris, l'Institut national d'orientation professionnelle, dont le rôle essentiel est d'assurer la formation des conseillers d'orientation.

Quelques mois plus tard, le contrat d'apprentissage agricole fait l'objet d'une réglementation spéciale, instituée par la loi du 28 Janvier 1929.

Depuis 1932, l'orientation professionnelle a pris, dans le monde, une grande extension. Les conférences internationales, la propagande, ont suscité un courant de plus en plus fort en faveur de cette institution.

Dans notre pays, le nombre des enfants s'adressant aux offices d'orientation professionnelle est allé

sans cesse en croissant, depuis cette date. Cependant, malgré les progrès réalisés, il reste encore à vaincre de sérieux obstacles, pour assurer à l'orientation professionnelle le développement qu'elle mérite d'avoir. Il est d'abord nécessaire de lutter contre le désir de gain immédiat des enfants et les hésitations des parents devant les frais d'apprentissage. Il faut enfin obtenir une coordination plus grande des services d'orientation professionnelle déjà existants. Deux mesures législatives ont été prises pour vaincre ces difficultés et procurer à la France un plus grand nombre d'ouvriers qualifiés. Ces deux mesures sont la loi du 24 Juin 1936 et le décret-loi du 24 Mai 1938, complété lui-même par une série d'autres décrets pris pour la plupart au cours de l'année 1939 et qui en fixent les modalités d'application.

La loi du 24 Juin 1936 exige que la convention collective de travail contienne un certain nombre de dispositions qui sont reproduites dans l'article 31 *vc* du livre I, titre II du Code du Travail. Aux termes dudit article, les conventions collectives doivent mentionner notamment les salaires minima par catégorie et par région et l'organisation de l'apprentissage dans chaque profession considérée. Cette loi a permis l'amélioration du sort des apprentis. Non seulement leur salaire a été déterminé dans de nombreuses conventions collectives, mais l'organisation de l'apprentissage a été précisée dans certaines d'entre elles. Trop souvent, cependant, lesdites conventions se sont bornées à renvoyer purement et simplement aux lois du 25 Juillet 1919 et 20 Mars 1928, en ce qui concerne cette organisation.

Le décret-loi du 24 Mai 1938, dont le titre I est consacré à l'orientation professionnelle, traite dans son titre II, de la formation professionnelle. Il rend cette formation obligatoire, en obligeant les

chefs d'entreprise industrielle ou commerciale à embaucher un nombre d'apprentis proportionnel au nombre des ouvriers ou employés qualifiés adultes, et en prescrivant une fréquentation plus stricte des cours professionnels institués par la loi Astier.

En outre, le décret-loi précité prévoit que des décrets postérieurs préciseront les conditions de désignation d'inspecteurs d'apprentissage, les moyens de contrôle qu'ils exerceront, l'établissement de règlements d'apprentissage par les comités départementaux de l'enseignement technique, la qualification des maîtres chargés de la formation professionnelle pratique ainsi que les mesures à prendre contre les employeurs qui auraient organisé l'apprentissage de façon défectueuse.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, ledit décret-loi jette les bases d'une organisation nouvelle qui doit permettre à tous les enfants de France, en âge de quitter l'école, de profiter de la consultation d'orientation professionnelle. Il rend cette orientation obligatoire, après un délai de trois ans, pour les enfants âgés de moins de dix-sept ans qui désirent être admis dans les entreprises industrielles ou commerciales.

Le décret-loi du 24 Mai 1938 ne contenant aucune disposition relative à la formation professionnelle agricole, le législateur se devait de renforcer également les connaissances théoriques et pratiques des jeunes gens occupés à des travaux agricoles et des jeunes filles se consacrant aux tâches ménagères agricoles. C'est à cette intention qu'est intervenu le décret du 17 Juin 1938, relatif à la formation professionnelle agricole et à l'enseignement agricole ménager.

Quant à l'apprentissage dans l'artisanat, il est réglé par la loi du 10 Mars 1937, dite loi Walter Pau-

lin, qui s'inspire souvent, en l'améliorant, de la vieille organisation corporative. Un décret du 22 Février 1938 pris en application de la loi précitée, a prévu la création, par délibération des chambres de métiers, d'offices d'orientation professionnelle.

SECTION V

Depuis le début de la Guerre de 1939

Depuis le mois de septembre 1939, le gouvernement s'est efforcé d'assurer l'application du décret-loi du 24 Mai 1938. Dès le premier mois des hostilités, les ministres de l'Education Nationale et du Travail se sont attachés à intensifier la formation professionnelle de la main-d'œuvre, pour les besoins des industries de guerre.

Un décret en date du 21 Septembre 1939 a chargé le directeur général de l'Enseignement Technique, en accord avec le ministre du Travail, de résoudre le problème de la formation professionnelle du personnel qualifié en temps de guerre. A cet effet, le décret précité prévoit l'organisation de « centres de formation professionnelle » et préconise pour les jeunes gens qui seraient en mesure d'acquérir, par un enseignement intense d'un an à 18 mois, la connaissance pratique d'un métier, la création de centres de « *formation accélérée* ».

En outre, les ministres de l'Education Nationale et du Travail ont mis en application dans les établissements de la métallurgie et de la mécanique, les dispositions du décret-loi du 24 Mai 1938 relatives à l'embauchage obligatoire d'un nombre d'apprentis proportionnel à celui des ouvriers ou employés qualifiés adultes. Aux termes d'un décret du 3 Novembre 1939, ces établissements furent tenus,

à compter du 1^{er} Janvier 1940 et pour la durée des hostilités, de former un nombre d'apprentis calculé suivant les règles fixées par le décret-loi précité.

Le Gouvernement s'est, en outre, préoccupé de la protection et du contrôle de l'apprentissage qui ont fait l'objet des décrets des 29 Février 1940 et 5 Mars 1940. Il a enfin ajouté à la liste des décrets pris en application du décret-loi du 24 Mai 1938 le décret du 24 Février 1940 relatif à l'entretien des secrétariats d'orientation professionnelle, à la création et l'entretien des centres d'orientation professionnelle.

Telles sont les principales mesures législatives prises en France depuis septembre 1939 en matière d'orientation et de formation professionnelles.

En Allemagne, l'orientation professionnelle est subordonnée, depuis la guerre, aux nécessités de la défense nationale. La liberté de choisir un métier est limitée et les organisations compétentes orientent leurs membres vers les métiers jugés essentiels aux besoins du pays. Ces métiers sont, d'après la « National Zeitung » du 27 Janvier 1940, ceux de l'agriculture, des mines, de la métallurgie et de l'industrie chimique. Les instructions données aux Jeunesses hitlériennes et surtout le concours national des professions ouvert chaque année en Février et en Mars aux meilleurs travailleurs de tout le Reich préparent le terrain à cet effet. Le Gouvernement allemand s'est également préoccupé de l'apprentissage. Il n'a pas voulu répéter la faute qui fut faite pendant la guerre de 1914-1918 et qui consiste à considérer les jeunes gens comme une main-d'œuvre pratique et bon marché, au lieu de les préparer à être des spécialistes. Des mesures ont été prises pour que les enfants quittant l'école soient astreints à un apprentissage en règle. Si les circonstances né-

cessitent un changement d'orientation, le Front du Travail veille au placement de l'apprenti dans un autre poste ou dans une autre entreprise.

La défaite de Juin 1940 pose, pour la France, des problèmes nouveaux que le Gouvernement du Maréchal Pétain essaie de résoudre. Prenant à cœur de rétablir la situation et convaincu que le plus grand espoir du pays dépend des jeunes, de leur volonté et de leur cœur, le Chef de l'Etat préconise et favorise la création de « groupements de jeunesse ». Ces groupements sont variés. Les plus récents sont les « équipes », les « ateliers » et les « chantiers de la jeunesse ». Dès les mois de juillet et août 1940, de nombreux jeunes gens ont été appelés à vivre dans des camps. Ils y recevaient une éducation physique et morale et faisaient en groupe, des travaux d'ordre rural ou artisanal. L'expérience des camps, hâtivement tentée, n'a pas donné toute satisfaction. La mauvaise saison, interdit, pour le moment, de la pousser plus avant. Les « chantiers de la jeunesse » présentent cette particularité qu'ils s'adressent essentiellement aux jeunes gens en âge de faire leur service militaire. En vertu de la loi du 30 Juillet 1940, le temps de service dans ces chantiers remplace le temps de service militaire.

Le Gouvernement du Maréchal Pétain, partisan du retour à la terre, s'efforce, d'autre part, de développer la formation professionnelle agricole et de la rendre obligatoire. La loi du 27 Août 1940 prévoit la constitution d'équipes de jeunesse agricole. Elle précise que, dans chaque commune, il pourra être imposé aux exploitants et artisans ruraux, la formation professionnelle d'un nombre déterminé d'apprentis, âgés de plus de quatorze ans, provenant, en principe, des centres urbains.

« Groupements de jeunesse », « équipes professionnelles de jeunes », « ateliers » et « chantiers de la jeunesse », marquent les tendances nouvelles. Il est trop tôt encore pour porter un jugement sur ce mouvement. Remarquons toutefois, que les jeunes gens sont de moins en moins maîtres de leur avenir professionnel. Dans la période de crise que nous traversons, le problème du placement domine sensiblement celui de l'orientation et de la formation professionnelles. Dans des circonstances particulièrement graves, pour diminuer le chômage et assurer une meilleure adaptation de la main-d'œuvre à la situation de leur économie, certains Etats n'ont pas hésité à rendre l'orientation, dirigée, et la formation professionnelle, obligatoire, et à forcer les individus à exercer une activité professionnelle correspondant non à leurs goûts mais aux nécessités de la Communauté. Il est à présumer que la France s'engagera, elle aussi, dans cette voie qui porte atteinte au principe du libre choix des professions, mais qui est peut être, pour elle, l'un des plus sûrs moyens de diminuer sa misère sociale.

DEUXIÈME PARTIE

Les Cadres Juridiques de l'Orientation Professionnelle

La législation française sur l'orientation professionnelle est presque entièrement contenue dans le décret-loi du 24 Mai 1938 et dans les décrets postérieurs pris en application dudit décret. Avant de procéder à l'analyse de ces textes, il semble utile de rappeler les dispositions essentielles du décret du 26 Septembre 1922 qui a donné à l'orientation professionnelle sa consécration légale.

Le décret du 26 Septembre 1922 place l'orientation professionnelle sous l'égide du Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement Technique et prévoit la création d'offices d'orientation professionnelle en vue d'aider les offices de placement dans leur tâche et leur permettre de placer rationnellement les adolescents *dans le commerce et dans l'industrie*. Ces offices sont, d'après ledit décret, administrés par les commissions locales professionnelles ou par les commissions permanentes des comités départementaux de l'enseignement technique (1). Ils peuvent rece-

(1) Comités créés par la Loi Astier.

voir des subventions à condition de remplir les conditions exigées par les articles 5 et 6 du décret. Tous les offices publics et les offices privés subventionnés par l'Etat sont soumis à l'inspection de l'Enseignement technique. La participation de l'Etat au fonctionnement de ces organismes est accordée après avis d'une commission instituée auprès du Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement Technique. Un arrêté du 10 Février 1925 est venu préciser l'organisation et le fonctionnement de cette commission. Le décret du 26 Septembre 1922 prévoit enfin la centralisation des études et recherches scientifiques concernant l'orientation professionnelle, sous la direction du professeur titulaire de la chaire d'organisation technique du travail humain, au Conservatoire National des Arts et Métiers.

Un décret du 9 Mars 1926 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 2 Février 1925 sur les offices de placement est venu compléter le décret du 26 Septembre 1922. Ce texte prévoit que, dans le cas où un service d'orientation professionnelle n'est pas adjoint à l'office départemental de placement, celui-ci doit se tenir en relations avec les services d'orientation professionnelle voisins.

Depuis le décret du 26 Septembre 1922, qui ne contient que des dispositions générales, et le décret du 9 Mars 1926, complétant le précédent décret, aucune mesure législative importante, en matière d'orientation professionnelle, n'est intervenue avant le décret-loi fondamental du 24 Mai 1938. Il y a lieu toutefois de signaler que la loi du 10 Mars 1937, portant organisation de l'apprentissage dans les professions artisanales, a prévu la création d'offices d'orientation professionnelle au profit des jeunes gens se destinant aux métiers artisanaux. Le décret

du 22 Février 1938, pris en application de ladite loi, a précisé les règles applicables à ces offices.

Le décret-loi du 24 Mai 1938 relatif à l'orientation et à la formation professionnelles, a été pris sur l'initiative du ministre de l'Education Nationale, au vu des conclusions du rapport établi par le Comité National d'Enquête sur la Production, en exécution du décret du 25 août 1937 (2). Ce comité avait signalé qu'il était urgent de remédier à la situation de la main-d'œuvre et constaté que le nombre des ouvriers qualifiés était, de jour en jour, insuffisant. Pour la plupart des entreprises, on retrouvait dans le rapport précité le même conseil : « parfaire la main-d'œuvre, recruter des spécialistes, élargir le champ de l'apprentissage ». C'est pour répondre à ces préoccupations qu'est intervenu le décret-loi du 24 Mai 1938. Ce dernier a été précédé par des études approfondies faites par les services compétents de l'Enseignement technique, par le Conseil National Economique et par la Confédération Générale du Travail. Les auteurs dudit décret se sont notamment inspiré d'un projet d'organisation présenté par la Confédération Générale du Travail Français, au Congrès International de l'Enseignement Technique de Paris, en 1931 (3).

Le décret-loi du 24 Mai 1938 qui, dans son titre premier, traite de l'orientation professionnelle, a été complété par divers décrets dont l'analyse sera faite dans la présente partie.

Seront étudiées successivement dans le chapitre premier : les règles qui président à l'organisation

(2) Cf. Mlle Cécile Mazel. Thèse Droit, Montpellier, 1938. Addenda, page 1.

(3) Cf. rapport du Congrès international de l'Enseignement technique de Paris, 1931 — B.I.T. 1935 — Etudes et Documents, série J, p. 167.

des services d'orientation professionnelle. — Le chapitre II : celles qui fixent les attributions des divers organismes chargés d'assurer la marche de ces services. — Le chapitre III : les règles de contrôle et les mesures financières prises pour l'entretien des secrétariats et des centres d'orientation professionnelle. — Le chapitre IV : les règles spéciales aux offices créés par les chambres de métiers.

CHAPITRE PREMIER

L'ORGANISATION DES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

SECTION I

Dispositions Générales

Le décret-loi du 24 Mai 1938 prévoit, dans son article premier la création dans chaque département ou groupe de départements, d'un secrétariat d'orientation professionnelle. Il prévoit, en outre, dans son article 5, la création dans chaque département de centres d'orientation professionnelle, les uns obligatoires, les autres facultatifs.

Les services d'orientation professionnelle sont, comme sous le régime du décret du 26 Septembre 1922, placés sous la dépendance du ministre chargé de l'Enseignement technique.

L'organisation nouvelle est complétée par le maintien en activité d'un établissement privé créé en 1925 et reconnu d'utilité publique par un décret du 25 Juin 1939, l'Institut National d'Orientation Professionnelle, placé sous le contrôle de la Direction de l'Enseignement Technique.

Avant de procéder à l'étude détaillée des organismes d'orientation professionnelle, il importe de faire observer que le décret-loi du 24 Mai 1938 a apporté une innovation qui n'a pas été sans soulever

de violentes critiques : L'OBLIGATION EN MATIÈRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE.

Après avoir indiqué que la *création* des secrétariats d'orientation professionnelle serait *échelonnée sur une période de trois ans*, le décret-loi précité ajoute, dans son article 8, la disposition suivante :

« ...après le délai de trois ans, ...aucun enfant
« âgé de moins de dix-sept ans, ne pourra être em-
« ployé dans une des entreprises visées à l'article 9
« s'il n'est muni d'un certificat délivré gratuitement
« par le secrétariat d'orientation professionnelle sur
« attestation des centres publics ou privés d'orien-
« tation professionnelle. »

Les entreprises énumérées par l'article 9 sont les entreprises industrielles, commerciales, à caractère industriel ou commercial, publiques ou privées, ainsi que les sociétés coopératives, les sociétés de caution mutuelle, de crédit maritime mutuel, les banques populaires et certaines entreprises concessionnaires.

L'obligation, telle qu'elle résulte du décret-loi du 24 Mai 1938, n'a pas la portée que certains détracteurs lui ont attribuée. Il ne s'agit pas, pour le secrétariat d'orientation professionnelle, d'imposer aux enfants le choix d'un métier, mais simplement de rendre obligatoire la consultation d'orientation professionnelle. Cette consultation donne lieu à la délivrance d'un *certificat*. Ce certificat doit indiquer si les jeunes gens intéressés sont aptes ou inaptes à l'exercice de telle ou telle profession. Libre à eux, ensuite, de choisir. Et libre aux employeurs de choisir, parmi les postulants d'un emploi, ceux qui seront titulaires d'un certificat favorable, de préférence aux autres.

Il convient, enfin, de remarquer que les auteurs du décret-loi précité, s'ils ont voulu étendre le bénéfice de l'orientation professionnelle à tous les jeunes Français, en âge de quitter l'école primaire, n'ont pas exigé que tous soient détenteurs du certificat d'orientation professionnelle. *Seuls les enfants qui veulent entrer dans une entreprise industrielle ou commerciale ou assimilée à l'une de ces entreprises par l'article 9 dudit décret-loi, doivent être munis du certificat délivré par le secrétariat d'orientation professionnelle.* Cette obligation ne leur est d'ailleurs pas imposée immédiatement mais *après le délai de trois ans* prévu pour la création des secrétariats. Les auteurs du décret-loi du 24 Mai 1938 n'ont pas voulu appliquer brutalement les dispositions nouvelles. Ils désiraient que la réforme s'accomplisse avec prudence et dans le respect de toutes les initiatives. D'ailleurs, l'insuffisance des crédits budgétaires, puis la guerre de 1939 ont empêché, jusqu'à ce jour, la réalisation de la réforme apportée par le décret-loi précité. Si un peu plus d'une centaine de centres d'orientation professionnelle fonctionnent actuellement, aucun secrétariat d'orientation professionnelle n'a encore été créé, sauf, tout récemment, celui du Département de la Seine.

SECTION II

Le Secrétariat d'Orientation Professionnelle

En exécution de l'article premier du décret-loi du 24 Mai 1938, un secrétariat d'orientation professionnelle doit être créé dans chaque département ou groupe de départements. Institué par décret, il est soumis « à l'autorité préfectorale » en tant que service départemental et « placé dans les attributions

de l'inspecteur d'Académie du département, dans lequel il est institué ou, s'il s'agit d'un secrétariat interdépartemental, dans les attributions de l'inspecteur d'Académie du département où est fixé le siège de l'organisme précité.

Chaque secrétariat est assuré par un secrétaire d'orientation professionnelle assisté d'une commission.

A. — LE SECRÉTAIRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Le secrétaire d'orientation professionnelle est nommé par le ministre chargé de l'Enseignement Technique. Les conditions de nomination à cet emploi ont été déterminées par le décret du 21 Février 1939 et par l'arrêté du 22 Mars 1939.

Nul ne peut être délégué dans les fonctions de secrétaire, dit l'article premier du décret du 21 Février 1939 :

1° s'il n'a fait un stage dans un centre d'orientation professionnelle, désigné par le ministre de l'Education Nationale ;

2° s'il n'est en possession du certificat d'aptitude aux fonctions de secrétaire.

Pour être admis au stage, il faut remplir les conditions suivantes :

1° être français ;

2° pour les hommes : avoir satisfait aux obligations militaires ;

3° être âgé de 25 ans révolus ;

4° être pourvu du baccalauréat ou du brevet supérieur ou d'un diplôme jugé équivalent ;

5° être en possession du diplôme de l'Institut National d'Orientation Professionnelle.

La durée du stage prévu à l'article premier du décret précité est de trois mois. L'arrêté du 22 Mars 1939 a précisé que ce stage, qui doit se faire dans un centre d'orientation professionnelle, pourra être effectué au centre d'orientation professionnelle annexé à l'Institut National d'Orientation Professionnelle. Cet institut a été autorisé par un arrêté du 8 Novembre 1939 à délivrer des certificats de stage complet revêtu du visa officiel.

A l'issue de leur stage, les candidats sont l'objet d'un rapport du directeur du centre où ils ont été placés. L'inspecteur d'Académie transmet ce rapport, accompagné de ses observations, au ministre de l'Education Nationale, qui le soumet, pour avis, au Comité de Direction de l'Institut National d'Orientation Professionnelle.

Une commission d'examen comprenant, au moins un représentant du ministre de l'Agriculture est nommée chaque année par le ministre de l'Education Nationale, à l'effet d'examiner les candidats au certificat d'aptitude aux fonctions de secrétaire dont la liste est arrêtée par le ministre de l'Education Nationale, actuellement le secrétaire d'Etat à l'Instruction Publique et à la Jeunesse. Cette commission dresse la liste des candidats proposés à l'obtention du certificat d'aptitude qui est ensuite soumise au ministre de l'Education Nationale :

Le décret du 21 Février 1939 contient des dispositions transitoires au profit de certaines catégories de personnes. Pendant une période de trois ans, des dispenses de diplôme ou de stage peuvent être accordées à certains candidats ayant déjà donné des preuves de compétence et des garanties en matière d'orientation et de formation professionnelles. En outre, pendant une période de trois ans, pourront être délégués dans les fonctions de secrétaire des

personnes ayant exercé ou exerçant une fonction publique, à condition qu'elles aient obtenu le diplôme de l'Institut National d'Oriental Professionnelle ou le certificat de stage complet au cours complémentaire de cet institut.

B. — LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

L'article 3 du décret-loi du 24 Mai 1938 stipule que « sous l'autorité de l'inspecteur d'Académie, le secrétaire d'orientation professionnelle est assisté d'une commission ».

La composition de cette commission est fixée par les décrets du 24 Mai 1938 et du 2 Septembre 1939.

Le décret du 24 Mai 1938 s'exprime en ces termes, dans son article 3 :

« Les membres de cette commission, où un « représentant du Ministère de l'Agriculture sera « appelé à siéger à côté de praticiens de l'orientation, d'éducateurs, d'industriels, de commerçants, « d'ouvriers et d'employés, seront choisis, après avis « du préfet, au sein de comités départementaux de « l'Enseignement Technique. L'inspecteur d'académie est membre et vice-président de droit de la « dite commission, laquelle élit son président. Les « délibérations de la commission sont soumises à « l'approbation du président. »

Le décret du 2 septembre 1939 stipule que la commission administrative, instituée auprès du Secrétariat d'orientation professionnelle, est composée de *membres de droit* et de *membres élus*. La liste des membres de droit et des personnes susceptibles d'être élues est indiquée par ledit décret. Parmi les membres de droit, il y a notamment l'inspecteur d'aca-

démie, le directeur des services agricoles du département, un inspecteur du travail, un inspecteur de l'enseignement technique, le directeur de l'office départemental de placement, le médecin départemental, inspecteur d'hygiène.

Le secrétaire départemental d'orientation professionnelle assure le secrétariat de la commission.

Pour le département de la Seine, le nombre des membres élus est doublé et le nombre des inspecteurs de l'enseignement technique, faisant partie de la commission, est porté à trois.

Les inspecteurs généraux de l'enseignement technique, les inspecteurs de l'agriculture et les inspecteurs généraux de l'enseignement primaire élémentaire ont entrée aux séances de la commission. Ils sont toujours entendus, quand ils le demandent.

Nul ne peut être membre de la commission administrative s'il n'est français, âgé de 25 ans au moins et s'il ne jouit de ses droits civils et politiques.

Le mandat des membres de cette commission a une durée de quatre ans. Il peut être indéfiniment renouvelé. Ceux qui font partie de la commission en raison de leurs fonctions administratives ou électives seront remplacés dans le délai de trois mois, lorsqu'ils cesseront d'exercer ces fonctions. Le mandat ainsi conféré expirera en même temps que celui des autres membres de la commission. Si la vacance survient dans les six mois qui précèdent le renouvellement de cette dernière, il n'y est pourvu qu'au moment de ce renouvellement.

Les fonctions de membre de la commission administrative sont gratuites. Des indemnités de déplacement et de séjour peuvent toutefois être allouées par le conseil général.

La commission, réunie sous la présidence de

l'inspecteur d'académie, élit, parmi ses membres, son président. Les articles 7 à 14 du décret du 2 Septembre 1939 déterminent les règles d'élection et la durée des fonctions du président, les règles de délibération, les dates de réunion et le mode de convocation des membres de la commission. Une expédition du procès-verbal de chaque séance est transmise au ministre de l'Education Nationale, au ministre de l'Agriculture et au ministre du Travail.

Lorsque la commission administrative sera interdépartementale, le nombre des membres appartenant aux catégories prévues à l'article premier du décret précité sera doublé ou triplé selon le nombre de départements groupés. Chaque groupe de départements sera institué par décret. La désignation du département, siège de la commission, sera faite également par décret. Le préfet de ce département désignera le secrétaire de la commission. Les conseils généraux des départements associés pourront prendre communication des procès-verbaux des délibérations de la commission.

SECTION III

Le Centre d'Orientation professionnelle

Dans chaque département, dit l'article 5 du décret-loi du 24 Mai 1938, il est créé « obligatoirement » un centre d'orientation professionnelle au chef-lieu du département ou dans la ville la plus peuplée.

Il peut en outre être institué « facultativement » plusieurs centres dans le même département par décision du conseil Municipal ou des groupements professionnels.

En vertu du décret précité, il y a donc, dans chaque département, au moins un centre obligatoire, et il peut y avoir des centres facultatifs. Ces derniers centres sont des centres communaux ou institués par des associations ou groupements professionnels.

Des missions d'orientation professionnelle, ajoute l'article 5 du décret précité, pourront être confiées par le secrétaire départemental ou interdépartemental à des médecins qui collaborent avec les personnalités compétentes.

A. — LE CENTRE OBLIGATOIRE

L'organisation du centre obligatoire d'orientation professionnelle est fixée par le décret du 6 Avril 1939. Le directeur et le personnel du centre obligatoire sont désignés par le maire de la ville dans laquelle ce centre est institué, après agrément du préfet donné sur avis favorable de la commission administrative fonctionnant auprès du secrétariat départemental d'orientation professionnelle. Sont incapables de diriger un centre obligatoire ou d'y remplir les fonctions de conseiller d'orientation, les personnes qui ont subi une condamnation pour crime de droit commun ou pour délit contraire à la probité et aux bonnes mœurs, celles qui ont été déchues de la puissance paternelle ou privées de tout ou partie des droits mentionnés à l'article 42 du Code Pénal, celles enfin qui ont été frappées de l'interdiction d'enseigner.

Pour être directeur d'un centre obligatoire ou conseiller d'orientation professionnelle dans un tel centre, il faut être français, avoir 25 ans et justifier d'un des titres suivants :

— diplôme de l'Institut National d'Orientalion Professionnelle ;

— doctorat en médecine complété par le certificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut National d'Orientalion Professionnelle.

Les personnes ayant appartenu à l'enseignement public ou aux cadres des inspecteurs du travail, des contrôleurs de la main-d'œuvre, ou celles qui ont dirigé pendant cinq ans au moins un office public de placement, pourront être choisies comme directeur ou conseiller d'orientation professionnelle, à la condition de justifier du certificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut National d'Orientalion Professionnelle.

Des membres de l'enseignement public, des inspecteurs du travail, des contrôleurs de la main-d'œuvre, ayant effectué le même stage, pourront être détachés dans l'emploi de directeur ou de conseiller d'orientation professionnelle, dans les conditions fixées par l'article 33 de la loi du 30 Décembre 1913.

Les centres d'orientation professionnelle obligatoires, dit l'article 3 du décret du 24 Février 1940, sont créés dans la commune chef-lieu du département ou dans les communes les plus peuplées du département, par arrêté ministériel pris sur le vu d'une délibération du conseil municipal intéressé. Remarquons, à cet égard, que le mode de création des centres obligatoires n'avait pas été déterminé par le décret-loi du 24 Mai 1938. Le décret du 6 Avril 1939, pris en application dudit décret-loi avait précisé le mode « d'ouverture » des centres précités, et soumis cette ouverture à un arrêté du maire, pris après avis favorable de la commission administrative siégeant auprès du secrétariat d'orientation professionnelle. »

B. — LE CENTRE FACULTATIF

L'organisation du centre facultatif d'orientation professionnelle est déterminée par le décret du 18 Février 1939 modifié par le décret du 5 Juillet 1939.

L'article premier de ce décret est conçu en ces termes : « Les communes, les associations professionnelles, les groupements professionnels légalement constitués qui voudraient ouvrir un centre d'orientation professionnelle doivent préalablement déclarer leur intention au secrétariat d'orientation professionnelle et désigner le local. » A cet effet, ils doivent joindre à leur déclaration un certain nombre de pièces énumérées dans ledit article. Les organisateurs du centre doivent, en particulier, prendre l'engagement de ne percevoir aucune rémunération pour les opérations et conseils d'orientation professionnelle.

La déclaration d'ouverture est signifiée au ministre de l'Education Nationale et au procureur de la République.

L'inspecteur d'Académie, le procureur de la République, l'inspecteur de l'Enseignement technique désigné par le ministre précité peuvent faire opposition à l'ouverture d'un centre facultatif, pour des motifs d'intérêt général.

A défaut d'opposition dit l'article 3 du décret précité, le centre est ouvert à l'expiration d'un délai de deux mois, sans autre formalité.

Les oppositions à l'ouverture d'un centre sont jugées contradictoirement par la commission administrative du secrétariat d'orientation professionnelle. A la demande d'une des parties, le jugement pourra n'être rendu qu'après expertise. Le jugement sera rendu dans le délai d'un mois s'il n'y a pas eu

lieu à expertise, dans le délai de trois mois en cas d'expertise.

Appel de la décision de cette commission peut être interjeté par le postulant ou par l'autorité administrative qui a fait opposition dans le délai de dix jours à partir de la signification de cette décision. L'appel est reçu par le secrétaire qui devra sans délai, en faire notification à la partie non appelante et en assurer la transmission au ministre de l'Éducation Nationale, Direction Générale de l'Enseignement technique. L'appel est soumis à la commission permanente du Conseil supérieur de l'Enseignement technique et jugé contradictoirement dans le délai de deux mois. En aucun cas l'ouverture ne pourra avoir lieu avant la décision d'appel.

Pour faire partie du personnel d'un centre facultatif, il faut ne pas avoir subi de condamnation judiciaire pour crime de droit commun ou délit contraire à la probité et aux bonnes mœurs, ne pas avoir été déchu de la puissance paternelle ou avoir été privé de tout ou partie des droits mentionnés à l'article 42 du Code Pénal, ne pas enfin avoir été frappé de l'interdiction d'enseigner.

Pour être directeur d'un centre facultatif ou conseiller d'orientation professionnelle, il faut être français, âgé de 25 ans et justifier d'un des titres suivants :

— diplôme de l'Institut National d'Orientation Professionnelle ou d'un diplôme français ou étranger de même nature, reconnu équivalent ;

— doctorat en médecine complété par le certificat de stage complet du cours complémentaire de l'Institut National d'Orientation Professionnelle ou d'un cours complémentaire organisé par un établis-

sement d'enseignement supérieur et reconnu suffisant.

Les personnes ayant appartenu soit aux cadres de l'enseignement public, soit aux cadres des inspecteurs du travail ou des contrôleurs de la main-d'œuvre ou ayant dirigé pendant cinq ans au moins un office public de placement ou une école privée régulièrement ouverte, pourront être choisies comme directeur ou conseiller d'orientation professionnelle à condition de justifier du certificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut National d'Orientation Professionnelle ou à un cours complémentaire organisé par un établissement d'enseignement supérieur, et reconnu suffisant.

Dans les centres facultatifs subventionnés par l'Etat, des membres de l'enseignement public, des inspecteurs du travail, des contrôleurs de la main-d'œuvre ayant effectué le même stage, pourront être détachés dans les emplois de directeur ou de conseiller d'orientation professionnelle, dans les conditions fixées par l'article 33 de la loi du 30 Décembre 1913.

Le décret du 18 Février 1939 a prévu des dispositions transitoires. Pendant un délai de trois ans, pourront en outre diriger un centre d'orientation professionnelle facultatif ou y collaborer, les personnes qui, sans justifier du certificat de stage prévu à l'article 7 ci-dessus, justifieraient qu'elles ont accompli un stage de même nature, dans un centre français ou étranger de formation d'orientateurs reconnu suffisant.

SECTION IV

L'Institut National d'Orientation Professionnelle

L'Institut national d'orientation professionnelle, dont on a récemment modifié le nom pour l'appeler désormais « *Institut National d'étude du travail et d'orientation professionnelle* » est un établissement reconnu d'utilité publique par le décret du 25 Juin 1930. Cet établissement est, avant tout, destiné à former des « orienteurs professionnels ».

Son comité de direction comprend trois membres. L'Institut possède, à côté de ce comité, un conseil d'administration composé principalement de hautes personnalités du corps enseignant et du monde médical.

Les services de cet établissement sont actuellement les suivants : le secrétariat général et le centre de documentation, le centre d'orientation professionnelle, le service des tests, l'école d'orientation professionnelle.

Des laboratoires sont rattachés à l'Institut : le laboratoire de physiologie du travail, le laboratoire d'organisation du travail, le laboratoire de psychologie appliquée et le laboratoire de psychobiologie de l'enfant.

Ces laboratoires, ainsi que le service des tests, sont des centres de recherches. Ces dernières sont destinées à favoriser les applications possibles des techniques scientifiques aux problèmes de l'orientation et de la sélection professionnelles et à contrôler la rigueur des méthodes adoptées et des résultats obtenus. Elles ont aussi pour but d'approfondir la technique du travail humain et de déterminer les

améliorations qui peuvent être apportées dans ce domaine.

L'office de documentation vise à rassembler, en vue de leur diffusion, toutes les données relatives à ce qui a été réalisé en matière d'orientation professionnelle, tant en France qu'à l'étranger. La bibliothèque possède environ 3.500 volumes, 45.000 fiches bibliographiques et diverses collections de tests.

L'Institut fait paraître un bulletin mensuel.

L'école d'orientation professionnelle organise des cours et des travaux pratiques pour les candidats au diplôme de conseiller d'orientation et pour les médecins qui désirent obtenir le certificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut. L'enseignement porte sur les matières suivantes : psychologie, physiologie, pathologie, psychiatrie, pédagogie, économie politique, étude du travail, organisation de l'orientation professionnelle, méthodes psychologiques et statistiques en orientation professionnelle, rôle de la documentation dans un service d'orientation professionnelle. Les travaux pratiques se rapportent à la psychologie, la physiologie et à la technique des tests.

L'Institut décerne le diplôme de conseiller d'orientation professionnelle, après examen passé en fin d'études. La durée de ces dernières est d'une année, au cours de laquelle les élèves sont tenus de faire trois stages de deux mois dans des centres d'orientation professionnelle, notamment dans celui qui dépend de l'Institut. Des auditeurs libres sont admis à suivre les cours. Des causeries et conférences organisées, pendant l'année, par divers organismes, en particulier les comités de patronage d'apprentis, viennent compléter les cours de l'Institut.

CHAPITRE II

LES ATTRIBUTIONS DES ORGANISMES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

SECTION I

Le Secrétariat d'Orientation Professionnelle

Le secrétariat départemental ou interdépartemental d'orientation professionnelle a pour rôle, dit l'article premier du décret du 24 Mai 1938, de « coordonner les travaux des centres d'orientation professionnelle, d'en contrôler le fonctionnement et d'assurer avec la collaboration de l'inspection de l'Enseignement technique, la liaison de ces centres avec les écoles et les offices de placement ».

Le fonctionnement du secrétariat d'orientation professionnelle est déterminé par les articles 22 et suivants du décret du 2 Septembre 1939.

Le secrétariat d'orientation professionnelle « répartit les écoles primaires publiques élémentaires entre les centres d'orientation professionnelle obligatoires ou facultatifs du département qui sont placés dans sa dépendance ».

« Lorsqu'en raison de l'éloignement du centre d'orientation professionnelle du siège de l'école, l'examen d'orientation ne pourra se faire au centre, il sera procédé à la désignation de médecins chargés de mission d'orientation professionnelle ». L'article

24 du décret du 2 Septembre 1939 précise les conditions dans lesquelles sont désignés ces médecins.

Le secrétariat d'orientation professionnelle établit la liste des écoles primaires publiques élémentaires qui sont confiées à chaque médecin chargé de mission et en informe les directeurs intéressés. Il reçoit des centres d'orientation professionnelle les résultats des examens d'orientation auxquels ces centres ont procédé. A l'aide des conclusions établies par ces derniers, le secrétariat d'orientation professionnelle établit des certificats qu'il adresse aux représentants légaux de l'enfant avant le 15 Septembre de chaque année.

Le certificat d'orientation professionnelle doit contenir outre l'indication du ou des métiers dangereux pour la santé de l'enfant, des renseignements sur les dispositions intellectuelles ou physiques de l'enfant, sur ses aptitudes à apprendre des métiers qualifiés, sur les professions dans lesquelles des emplois sont offerts.

Le secrétariat d'orientation professionnelle possèdera en conformité de l'article 34 du décret précité, un répertoire de monographies professionnelles sur tous les métiers et professions du commerce, de l'industrie, de l'agriculture et de l'artisanat. Il fournira aux centres d'orientation professionnelle des modèles de fiches pour l'établissement des certificats d'orientation professionnelle. Il leur communiquera tous les renseignements en sa possession concernant les écoles publiques d'enseignement général ou professionnel.

Enfin, aux termes de l'article 33 du décret, « le secrétaire d'orientation professionnelle établit chaque année un rapport sur les opérations et sur la marche de son service, ainsi que sur les opérations

des centres d'orientation professionnelle. Ce rapport est présenté par l'inspecteur d'académie avant le 1^{er} janvier de chaque année à la commission administrative.

Pour mener à bien la tâche qui lui est confiée, le secrétaire d'orientation professionnelle est assisté d'une commission administrative dont les attributions sont précisées ci-après :

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE instituée auprès du secrétariat d'orientation professionnelle donne des avis sur :

1° le projet de budget du secrétariat préparé par le secrétaire et présenté par l'inspecteur d'Académie ;

2° la désignation des médecins chargés de mission d'orientation professionnelle ;

3° les demandes de subvention en faveur des centres ;

4° la répartition des écoles primaires publiques entre les centres ou entre les médecins chargés de mission ;

5° l'établissement des monographies professionnelles.

La commission administrative reçoit communication du rapport annuel établi par le secrétaire et en délibère. Elle peut demander tous renseignements utiles sur les questions d'orientation professionnelle intéressant le département ou le groupe de départements. Elle statue en première instance sur les oppositions formées à l'ouverture des centres facultatifs. Elle peut enfin adresser au ministre compétent, par l'intermédiaire du préfet, les réclamations qu'elle aurait à présenter dans l'intérêt du service de l'orien-

tation professionnelle dans le département, ainsi que son opinion sur l'état et les besoins des centres d'orientation professionnelle du département ou du groupe de départements.

SECTION II

Les centres d'orientation professionnelle

Les centres obligatoires ou facultatifs sont tenus de faire établir une fiche scolaire et une fiche médico-physiologique sur les enfants qu'ils seront appelés à examiner. Ils doivent aux termes de l'article 30 du décret du 2 Septembre 1939, faire parvenir au secrétariat d'orientation professionnelle avant la fin de chaque année scolaire les résultats des examens d'orientation professionnelle auxquels ils ont procédé, soit par leurs propres moyens, soit à l'aide des renseignements fournis par les directeurs des écoles et par les médecins chargés de mission d'orientation professionnelle.

Les directeurs des écoles primaires publiques élémentaires, ajoute l'article 26 du décret du 2 Septembre 1939, sont tenus de remplir pour chacun de leurs élèves parvenus au terme de la scolarité obligatoire une *fiche scolaire* dont le modèle est établi et fourni gratuitement par le secrétariat d'orientation professionnelle. Cette fiche est adressée avant le 1^{er} Mai au centre d'orientation professionnelle auquel l'élève est ressortissant. Les directeurs des mêmes établissements d'enseignement sont tenus d'envoyer, au cours du dernier trimestre de leur quatorzième année les élèves qui vont être dégagés de l'obligation scolaire au centre d'orientation professionnelle choisi afin d'y subir l'examen d'orientation ou au

médecin chargé de mission d'orientation professionnelle. Les parents et tuteurs peuvent indiquer qu'ils désirent consulter pour leurs enfants un centre d'orientation professionnelle facultatif. Ce centre doit être régulièrement ouvert.

Lorsqu'une école aura été confiée à un médecin chargé de mission d'orientation professionnelle, les directeurs devront lui présenter leurs élèves aux fins d'établissement de la *fiche médico-physiologique*. Les imprimés de fiches médico-physiologiques sont adressés gratuitement aux médecins chargés de mission par le secrétariat d'orientation professionnelle. Les médecins chargés de mission enverront au centre d'orientation professionnelle dont ils relèvent les dossiers qu'ils auront établis. Ces dossiers devront parvenir au centre à la fin de l'année scolaire.

Les articles 8 à 11 inclus du décret du 18 Février 1939 donnent à propos du fonctionnement des centres facultatifs les précisions suivantes :

Les fiches scolaires et médico-physiologiques seront du modèle adopté par le secrétariat d'orientation professionnelle. Avant le 1^{er} Juillet de chaque année, les fiches d'orientation professionnelle, accompagnées, s'il y a lieu, des observations du directeur du centre, seront adressées, à sa diligence, au secrétariat d'orientation professionnelle. Lorsque le centre d'orientation professionnelle facultatif sera créé par une commune et bénéficiera de subventions soit du département, soit de l'Etat, des écoles primaires publiques pourront lui être rattachées dans les mêmes conditions que ces écoles sont rattachées au centre obligatoire.

Chaque année, les centres d'orientation professionnelle facultatifs subventionnés ou non subventionnés par l'Etat ou par les départements, feront

parvenir au secrétariat d'orientation professionnelle un rapport sur leur fonctionnement. Ce rapport sera communiqué à la commission administrative.

Le décret du 18 Février 1939 modifié par le décret du 5 Juillet 1939 a prévu des mesures transitoires en ce qui concerne les centres d'orientation professionnelle existants, subventionnés soit par le Ministère de l'Education Nationale (Enseignement technique) soit par des départements ou des communes ou des établissements publics. Les centres précités pourront sur avis favorable du ministre de l'Education Nationale, actuellement le secrétaire d'Etat à l'Instruction Publique et à la Jeunesse, continuer de fonctionner sans être astreints à l'ensemble des obligations énumérées par les titres I et II du décret du 18 Février 1939. La décision ministérielle est prise après consultation de la commission permanente du Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique.

SECTION III

L'Institut National d'Orientation Professionnelle

L'Institut National d'Orientation Professionnelle a un rôle de propagande et d'instruction. Sa tâche essentielle est de former les conseillers d'orientation professionnelle. Il est à la fois, une école, un centre de documentation et un centre de recherches scientifiques. Il est la pépinière d'où sortent les futurs secrétaires et directeurs de centres d'orientation professionnelle et, d'une façon générale, les futurs conseillers d'orientation professionnelle.

Il agit comme une sorte de « clearing house » pour recevoir et disséminer toutes les informations relatives à l'orientation professionnelle. Il favorise

enfin les recherches scientifiques qui amèneront le perfectionnement des méthodes en matière d'orientation professionnelle.

*
* *

Telles sont, dans leur ensemble, les règles qui fixent les attributions respectives des organismes d'orientation professionnelle et déterminent leur fonctionnement. Les dispositions qui précèdent sont complétées par deux mesures d'ordre général :

1° l'obligation du secret professionnel en tout ce qui touche aux opérations d'orientation professionnelle ;

2° l'obligation imposée aux organismes d'orientation professionnelle et aux organismes de placement, de réaliser entre eux une collaboration effective.

L'article 31 du décret du 2 Septembre 1939 donne à ce sujet les précisions suivantes : « Les services publics de placement et les services d'orientation professionnelle doivent se prêter un appui réciproque pour assurer le placement des adolescents dans les meilleures conditions. Les offices publics de placement sont tenus de communiquer au secrétariat départemental d'orientation professionnelle tous documents utiles qu'ils pourraient recueillir sur l'état du marché du travail, en indiquant notamment pour chaque profession le nombre des offres d'emplois qu'ils ont reçu et de celles auxquelles ils n'ont pu donner satisfaction. »

CHAPITRE III

LES RÈGLES DE CONTRÔLE ET LES MESURES FINANCIÈRES PRISES POUR L'ENTRETIEN DES SECRÉTARIATS ET DES CENTRES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

SECTION I

Les règles de contrôle

Le contrôle et la surveillance des opérations d'orientation professionnelle dans le département sont assurés par les inspecteurs généraux de l'enseignement technique, par l'inspecteur d'académie du département et dans une certaine mesure, par le secrétariat d'orientation professionnelle.

L'article 35 du décret du 2 Septembre 1939 s'exprime à ce sujet en ces termes :

« L'inspecteur d'académie a, sans préjudice du contrôle exercé par les inspecteurs généraux de l'enseignement technique, le contrôle et la surveillance des opérations d'orientation professionnelle dans le département ; il pourra assister à tous les examens d'orientation professionnelle organisés par les centres d'orientation professionnelle publics ou privés, obligatoires ou facultatifs. »

Le contrôle exercé sur les centres d'orientation professionnelle est fixé par le décret du 18 Février

1939 modifié par le décret du 5 Juillet 1939 pour les centres facultatifs et par le décret du 6 Avril 1939 pour les centres obligatoires

« Le contrôle permanent des centres d'orientation professionnelle facultatifs, subventionnés ou non-subventionnés, est exercé par l'inspecteur d'académie ou par son délégué et *pour la partie administrative* par le secrétaire départemental ou interdépartemental d'orientation professionnelle. »

« ...

« Les centres facultatifs devront fournir au secrétariat d'orientation professionnelle tous les renseignements qui pourront leur être réclamés soit par ce secrétariat, soit par *l'Inspection générale de l'Enseignement technique, qui a également mission de les inspecter.* »

Les rapports de l'Inspection générale de l'Enseignement technique sont communiqués aux ministres de l'Education Nationale, du Travail et de l'Agriculture, ainsi qu'à la commission administrative, par l'intermédiaire du secrétaire.

Des sanctions peuvent être prises par décision de la commission administrative contre les directeurs des centres qui peuvent être obligés de cesser leurs fonctions, soit pour faute professionnelle grave, soit pour incapacité, soit enfin pour inconduite. La fermeture du centre peut être prononcée si ce centre est détourné de son but. Les articles 14 à 17 du décret du 18 Février 1939 modifié par le décret du 5 Juillet 1939 fixent les conditions dans lesquelles des sanctions sont prononcées et les recours qui peuvent être exercés.

« Le centre d'orientation professionnelle obligatoire — dit l'article 6 du décret du 6 Avril 1939 — est placé sous le contrôle du secrétariat d'orientation

professionnelle et de l'inspection générale de l'Enseignement technique. Le directeur est tenu de fournir tous documents et renseignements sur le fonctionnement du centre qu'il dirige. Il adresse chaque année au secrétariat d'orientation professionnelle un rapport sur le fonctionnement de ce centre. »

Les conditions de contrôle sont les mêmes pour les centres obligatoires que pour les centres facultatifs.

SECTION II

Les mesures financières prises pour l'entretien des secrétariats et des centres d'orientation professionnelle

Ces mesures font l'objet du décret du 24 Février 1940.

LES SECRÉTARIATS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE sont entretenus au moyen d'une caisse départementale d'orientation professionnelle créée par délibération du Conseil Général.

Les recettes et les dépenses de cette caisse sont inscrites au budget du département.

Les ressources qui alimentent cette caisse se composent de subventions des départements et éventuellement de l'Etat, des communes, des établissements publics, et de souscriptions et cotisations des particuliers.

Ces ressources sont affectées :

- 1° à l'installation et à l'entretien du secrétariat d'orientation professionnelle ;
- 2° à la rémunération et au remboursement des frais de médecins chargés de mission d'orientation professionnelle.

3° à l'attribution de subventions aux centres obligatoires et facultatifs d'orientation professionnelle.

Le service de la caisse est fait gratuitement par le trésorier-payeur général ; le préfet est ordonnateur des dépenses.

LES CENTRES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE OBLIGATOIRES sont créés dans la commune, chef-lieu de département, ou dans les communes les plus peuplées du département, par arrêté ministériel pris sur le vu d'une délibération du conseil municipal intéressé. Ces communes ont la faculté d'instituer par délibération du conseil municipal, approuvée par le préfet, une caisse d'orientation professionnelle dont les dépenses et les recettes sont inscrites au budget municipal.

Les ressources qui alimentent cette caisse se composent des sommes qui sont affectées à son entretien et à son fonctionnement dans le budget municipal, de subventions de l'Etat, des départements, des communes, des établissements publics, des souscriptions et cotisations des particuliers.

Le service de la caisse est fait gratuitement par le receveur municipal. Le maire est ordonnateur des dépenses.

Il serait souhaitable que les mesures financières prises par le décret du 24 Février 1940 procurent des ressources importantes aux organismes d'orientation professionnelle. Maleureusement, les budgets des départements, des communes et des établissements publics sont déjà fortement grevés. Les subventions de ces collectivités publiques seront probablement faibles en présence des difficultés budgétaires actuelles. Quant à l'Etat, ses charges actuelles

sont immenses. Dans un domaine aussi essentiel pour l'avenir du pays, il ne peut plus se borner, cependant, à un encouragement moral et à une aide matérielle de deux cent mille francs par an, montant des crédits ouverts dans le budget national au titre de l'orientation professionnelle.

Si l'on veut que l'orientation professionnelle se développe en France, il faut lui apporter une aide matérielle plus importante. Cette aide ne doit pas seulement provenir des subventions de l'Etat et des collectivités publiques, mais encore de subventions des entreprises privées, de souscriptions et cotisations des particuliers.

CHAPITRE IV

LES RÈGLES SPÉCIALES AUX OFFICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE CRÉÉS PAR LES CHAMBRES DE MÉTIERS

La loi du 10 Mars 1937, portant organisation de l'apprentissage dans les entreprises artisanales, a prévu l'institution d'offices d'orientation professionnelle qui sont destinés, en principe, aux jeunes gens désireux de choisir un métier artisanal.

Les articles 4 et 5 de ladite loi sont conçus en ces termes :

Art. 4 : « Il pourra être institué auprès de chaque chambre de métiers un service d'orientation professionnelle pour les métiers dont les modalités d'organisation seront déterminées par décret rendu sur proposition du ministre du Travail, du ministre de l'Education Nationale et du ministre de la Santé Publique. »

Art. 5 : « Avant l'entrée en apprentissage, les jeunes gens devront obligatoirement subir au service d'orientation professionnelle créé ou désigné par la chambre des métiers, un examen médical et psychotechnique destiné à déceler leurs aptitudes et contre-indications professionnelles.

« Le service d'orientation professionnelle de la chambre des métiers est chargé de conseiller et d'orienter sur le vu du résultat de cet examen.

« La chambre des métiers pourra adjoindre au service d'orientation professionnelle un service de placement en apprentissage. »

En application de l'article 4 de la loi précitée, un décret a été pris en date du 22 Février 1938, fixant les règles applicables aux offices d'orientation professionnelle créés par les chambres de métiers.

Aux termes de ce décret, des offices d'orientation professionnelle peuvent être créés par délibération des chambres de métiers, comportant l'engagement d'assurer le fonctionnement de l'office au moins pendant six ans. Cette délibération est soumise pour approbation, dans la huitaine, au ministre chargé de l'Enseignement technique et au ministre du Travail. Les dépenses de ces offices sont fixées chaque année par les chambres de métiers et imputées sur leurs ressources ordinaires ; elles font l'objet dans leur budget d'un chapitre spécial. La gestion financière desdits offices est assurée par la chambre des métiers.

Le directeur ou conseiller d'orientation professionnelle ainsi que le personnel de l'office sont nommés par le président de la chambre des métiers. Un médecin désigné par le préfet, sur la proposition de l'inspecteur départemental d'hygiène, est obligatoirement attaché à l'office.

Les directeurs ou conseillers d'orientation professionnelle doivent être français, âgés de vingt-cinq ans au moins et justifier d'un des titres suivants : diplôme de l'Institut National d'Orientation Professionnelle, doctorat en médecine complété par le certificat de stage au cours complémentaire de l'Institut précité.

Les personnes ayant appartenu à l'enseignement public ou au cadre des inspecteurs du travail pourront être choisies à la condition de justifier du cer-

tificat de stage complet au cours complémentaire de l'Institut national d'Orientalion Professionnelle.

Les membres de l'enseignement public, les inspecteurs du travail ayant effectué le même stage pourront être détachés dans ces emplois.

Les directeurs d'office ou les conseillers d'orientation professionnelle ne peuvent entrer en fonctions qu'après avoir été agréés par le ministre chargé de l'Enseignement technique.

Auprès de chaque office d'orientation professionnelle, il sera institué, par la chambre des métiers, un conseil d'administration qui sera régulièrement informé de la marche de l'office.

Au moins une fois par an, la chambre des métiers établira pour l'office départemental de placement la liste des métiers artisanaux ayant besoin d'apprentis.

Les directeurs des écoles primaires publiques devront fournir aux offices les renseignements qui pourront leur être réclamés en vue de l'orientation professionnelle.

Les offices d'orientation professionnelle créés par les chambres de métiers ou ceux qu'elles désigneront pour faire subir aux jeunes gens désireux de choisir un métier artisanal l'examen d'orientation professionnelle prévu par la loi du 10 Mars 1937, sont soumis au contrôle de l'inspection de l'Enseignement technique, de l'inspection du Travail et de l'inspection départementale d'hygiène.

TROISIÈME PARTIE

Les Cadres Juridiques de l'Apprentissage dans les Professions Industrielles et Commerciales

L'apprentissage, dans les professions industrielles et commerciales est régi :

— par les dispositions du livre I^{er} du Code du Travail, relatives au contrat d'apprentissage, et celles du livre II du même Code se rapportant aux conditions du travail des apprentis ;

— par les conventions collectives de travail élaborées en vertu de la loi du 25 Mars 1919 modifiée par celle du 24 Juin 1936 ;

— par les règlements d'apprentissage, dans les professions où ils existent ;

— par les usages et coutumes, dont il est tenu compte dans la rédaction des contrats et des règlements d'apprentissage.

En outre, il est soumis à des dispositions légales et réglementaires non incorporées au Code du Travail. Ces dispositions qui sont récentes et dont les plus importantes sont celles du décret-loi du 24 Mai 1938 président, pour une grande part, à l'organisa-

tion actuelle de l'apprentissage dans les professions considérées.

Nous étudierons successivement, dans cette partie, le contrat individuel d'apprentissage, les clauses des conventions collectives de travail relatives à l'apprentissage, les règlements d'apprentissage, les importantes réformes apportées par le décret-loi du 24 Mai 1938 et par les décrets pris en application de ce dernier, les mesures exceptionnelles prises pendant la guerre de 1939 pour assurer la formation professionnelle du personnel nécessaire aux industries de guerre, et la taxe d'apprentissage.

CHAPITRE PREMIER

LE CONTRAT INDIVIDUEL D'APPRENTISSAGE

Le Code Civil est muet sur le contrat d'apprentissage. Ce contrat a été réglementé par une loi postérieure, la loi du 22 Février 1851 qui est incorporée au livre 1^{er} du Code du Travail avec celles qui l'ont complétée, lois de 1892 et de 1900 et surtout loi du 20 Mars 1928.

« Le contrat d'apprentissage — dit l'article premier du livre I du Code du Travail — est celui par lequel un chef d'établissement industriel ou commercial, un artisan ou un façonnier, s'oblige à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne qui s'oblige, en retour, à travailler pour lui, le tout à des conditions et pendant un temps convenus. »

De la définition qui précède, il résulte que le caractère essentiel qui permet de distinguer le contrat d'apprentissage du louage de services, réside dans l'obligation pour le chef d'entreprise de donner à l'apprenti une formation professionnelle. La prestation d'un certain travail par l'apprenti n'est que la compensation de la formation reçue, au lieu d'être l'équivalent d'un salaire.

SECTION I

Formes du Contrat

Depuis la loi du 20 Mars 1928, il ne doit plus y avoir de contrat verbal d'apprentissage. Le contrat doit être constaté par écrit, sous forme authentique ou sous seing privé (1). Il est exempt de tous droits de timbre et d'enregistrement.

La rédaction des conditions d'apprentissage doit obligatoirement être faite dans la quinzaine de l'entrée de l'apprenti dans une entreprise. Si le contrat est rédigé sous seing privé, il doit être fait en trois originaux, un pour l'employeur, un pour le représentant légal de l'apprenti et un pour le maire qui le transmet au secrétaire du conseil de prud'hommes ou à défaut au greffier de la justice de paix du canton de l'employeur. Mention du contrat d'apprentissage doit être faite par le chef d'établissement à sa date sur le livret individuel de l'apprenti prévu à l'article 88 du livre II du Code du Travail.

« L'acte d'apprentissage — dit l'article 3 du livre premier du Code du Travail — est établi en tenant compte des usages et des coutumes de la profession, notamment des règles établies par les chambres de commerce, les chambres de métiers, les comités départementaux de l'enseignement technique et des commissions locales professionnelles et sous le contrôle et la garantie des associations professionnelles en vue de l'apprentissage, partout où elles existeront régulièrement constituées ».

(1) La plupart des cantons suisses ont imposé l'obligation du contrat d'apprentissage écrit (Cf. Bertin. La France et la Suisse devant l'apprentissage, Débats, 2 Février 1922).

Il doit contenir :

— des indications complètes sur l'état civil, des parties ;

— la date et la durée du contrat ;

— les conditions de prix, de rémunération de l'apprenti, de nourriture, de logement et éventuellement, les autres conditions arrêtées entre les parties ;

— l'indication des cours professionnels que le chef d'établissement s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans son entreprise, soit au dehors ;

— l'indemnité à payer en cas de rupture du contrat ou la mention que cette indemnité sera fixée par le conseil de prud'hommes et à défaut, par le juge de paix.

Le contrat d'apprentissage doit enfin être signé par le maître et les représentants de l'apprenti.

SECTION II

Conditions de validité intrinsèque du contrat

Pour être valable, le contrat d'apprentissage doit être passé entre des parties capables juridiquement.

Le mineur non émancipé a besoin d'être représenté par son père ou son tuteur. Toutefois, le consentement au moins tacite du mineur est nécessaire sauf lorsqu'il s'agit d'un mineur détenu.

Une femme mariée ne peut pas valablement s'engager comme apprenti sans l'autorisation de son mari.

Quand il s'agit d'enfants assistés ou moralement abandonnés, le juge de paix fait office de parent.

En fait, ce cas est rare, car le patronage des enfants trouvés, abandonnés ou orphelins, étant confié à l'Assistance Publique, cette administration joue le rôle de tutrice à l'égard de ces enfants.

Pour recevoir des apprentis mineurs, le maître doit être majeur. Le mineur — commerçant ou artisan — ne peut engager que des apprentis majeurs. La femme mariée, autorisée à faire le commerce, ne peut engager d'apprentis qu'en vertu d'une autorisation expresse de son mari.

Aucun maître, s'il est célibataire, veuf ou divorcé, ne peut loger comme apprentis des jeunes filles mineures.

Enfin, le maître ne peut recevoir d'apprenti s'il a subi une des condamnations prévues à l'article 6 du livre premier du Code du Travail. L'incapacité résultant de ce fait peut toutefois être levée par le préfet sur l'avis du maire, quand le condamné, après l'expiration de sa peine, a résidé trois ans dans la même commune.

SECTION III

Effets du Contrat

Le contrat d'apprentissage a pour effet de créer des obligations réciproques entre le maître et l'apprenti.

A. — OBLIGATIONS DU MAÎTRE

Le maître doit se conduire envers l'apprenti en bon père de famille, surveiller sa conduite et ses mœurs et avertir ses parents ou leurs représentants des fautes graves qu'il pourrait commettre ou des penchants vicieux qu'il pourrait manifester.

Il doit aussi les prévenir sans retard en cas de maladie, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

Aux termes de l'article 10 du livre premier du Code du Travail « le maître doit enseigner à l'apprenti, *progressivement et complètement*, l'art, le métier ou la profession qui fait l'objet du contrat ».

Il ne doit pas l'employer à des travaux autres que ceux qui se rattachent à l'exercice de sa profession. Si l'apprenti, âgé de moins de seize ans, a besoin de compléter son instruction générale ou religieuse, il doit lui permettre de prendre sur la journée de travail le temps nécessaire, sans toutefois que ce temps puisse excéder deux heures par jour.

Si l'instruction professionnelle donnée par le maître est « manifestement insuffisante » dit l'article 7a du livre premier du Code du Travail, comme en cas d'abus graves commis à l'égard de l'apprenti, le conseil des prud'hommes ou, à son défaut, le juge de paix, peut, à la requête du comité départemental de l'enseignement technique, limiter le nombre des apprentis dans l'établissement ou même suspendre pour un temps le droit pour le chef de cet établissement de former des apprentis.

Le maître doit, en outre, remplir toutes les obligations du contrat en ce qui concerne la nourriture, le logement et le salaire de l'apprenti, s'il y a lieu.

Il doit enfin employer l'apprenti jusqu'au terme convenu ou déterminé par l'usage et lui délivrer, à la fin de l'apprentissage, un congé d'acquit ou un certificat constatant l'exécution du contrat.

Tout maître qui emploie sciemment en qualité d'apprentis, d'ouvriers ou d'employés, des jeunes gens de moins de dix-huit ans n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage, ou n'étant pas déliés de ce contrat, sera passible d'une

indemnité à prononcer au profit du patron abandonné.

Tout nouveau contrat d'apprentissage conclu sans que les obligations du précédent contrat aient été remplies ou sans que celui-ci ait été résolu légalement, est nul de plein droit.

B. — OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti doit à son maître fidélité, obéissance et respect, dit l'article 11 du livre I du Code du Travail. En contre-partie le maître est civilement responsable, en vertu de l'article 1384 du Code Civil, des dommages que pourrait causer son apprenti.

Ce dernier doit aider son maître par son travail et payer, s'il y a lieu, le prix convenu pour l'apprentissage. Il est tenu de remplacer à la fin de l'apprentissage le temps qu'il n'a pas pu employer par suite de maladie ou d'absence ayant duré plus de quinze jours.

Au terme de l'apprentissage et en conformité des dispositions de l'article 11a du livre premier du Code du Travail, l'apprenti passe un examen devant une commission désignée par la commission locale professionnelle ou, à son défaut, par le comité départemental de l'enseignement technique. En cas de succès, un diplôme lui est délivré.

SECTION IV

Extinction et résolution du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage s'éteint de plein droit dans les cas suivants, énumérés à l'article 14 du livre premier du Code du Travail.

— 1° par la mort du maître ou de l'apprenti ;

— 2° si l'apprenti ou le maître est appelé au service militaire ;

— 3° si le maître ou l'apprenti vient à être frappé d'une des condamnations prévues à l'article 6 du livre premier du Code du Travail ;

— 4° pour les filles mineures, dans le cas de divorce du maître ou de toute femme de la famille qui dirigeait la maison, à l'époque du contrat.

Le contrat cesse également d'exister par l'arrivée du terme convenu.

Il peut, d'autre part, être résolu sur la demande des parties ou de l'une d'elles dans les cas suivants, visés à l'article 15 du livre premier du Code du Travail :

— 1° dans le cas où l'une des parties manque aux engagements pris ;

— 2° pour cause d'infraction grave ou habituelle aux prescriptions légales relatives à l'apprentissage ;

— 3° dans le cas d'inconduite habituelle de l'apprenti ;

— 4° si le maître transporte sa résidence dans une autre commune que celle qu'il habitait lors de la convention ;

— 5° si le maître ou l'apprenti encourait une condamnation emportant un emprisonnement de plus d'un mois ;

— 6° dans le cas où l'apprenti viendrait à contracter mariage.

L'article 7 b du livre premier du Code du Travail a, de son côté, prévu la résiliation du contrat d'apprentissage dans le cas où l'apprenti témoignerait d'une mauvaise volonté tenace ou habituelle ou d'une incapacité notoire.

Si le temps convenu pour la durée de l'apprentissage dépasse le maximum de la durée consacrée par les usages locaux, ce temps peut être réduit ou le contrat résolu.

Il y a lieu, d'autre part, de signaler que les deux premiers mois d'apprentissage sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties.

Lorsque l'une des parties demande au conseil des prud'hommes ou à défaut au juge de paix, la résolution du contrat d'apprentissage pour faute ou manquement aux engagements souscrits, de la part de l'autre partie, sa demande de résolution peut s'accompagner d'une demande d'indemnité, pour la réparation du préjudice causé.

CHAPITRE II

L'APPRENTISSAGE DANS SES RAPPORTS AVEC LES CONVENTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL. LES RÈGLEMENTS D'APPRENTISSAGE

De plus en plus, le contrat d'apprentissage comme le contrat de travail lui-même, tend à devenir un contrat d'adhésion dont les clauses essentielles sont déterminées par avance. Les conventions collectives de travail constituent le cadre dans lequel sont venus s'insérer, au cours des dernières années, de nombreux contrats individuels d'apprentissage.

La loi du 24 Juin 1936 modifiant celle du 25 Mars 1919, a énuméré les dispositions que doivent contenir les conventions collectives élaborées par les commissions mixtes des organisations syndicales patronales et ouvrières. Ces dispositions sont reproduites par l'article 31 *vc* du livre premier du Code du Travail. Les conventions collectives de travail doivent notamment contenir une clause indiquant les salaires minima par catégorie de salariés et par région et une clause relative à l'organisation de l'apprentissage.

L'application de la loi du 24 Juin 1936, qui a provoqué l'élaboration de nombreuses conventions collectives, a généralement amélioré le sort des apprentis. Leurs salaires se sont élevés comme ceux

des autres catégories de travailleurs, grâce à la puissance de l'organisation syndicale sur laquelle s'appuyaient leurs délégués, lors de l'élaboration des conventions collectives. En outre, ils ont parfois joui de garanties accrues en ce qui concerne leur formation professionnelle, en raison du fait que l'organisation de l'apprentissage a été précisée dans un certain nombre de conventions collectives.

Quelques exemples permettront de comprendre le rôle joué par les conventions collectives de travail dans la réglementation de l'apprentissage.

Certaines conventions contiennent une clause précisant elle-même l'organisation de l'apprentissage, telle la convention collective de travail s'appliquant à la boulangerie de Seine-et-Oise, publiée au « Journal Officiel » du 5 Avril 1940, et dont nous extrayons le passage suivant :

« Les apprentis boulangers qui devront être obligatoirement munis du certificat médical constatant leurs aptitudes physiques au métier, ne pourront être embauchés avant l'âge de seize ans révolus.

« La durée de l'apprentissage sera de deux ans.

« Il sera absolument interdit d'employer les apprentis au portage du pain ou à tous travaux accessoires, en dehors de la panification proprement dite.

« Les apprentis boulangers seront munis obligatoirement d'un contrat d'apprentissage conformément à la loi. Le temps passé dans les écoles de boulangerie sera compté pour six mois et déduit de la première année d'apprentissage, à condition que l'apprenti soit muni du certificat d'aptitude professionnelle.

« Les apprentis en place au moment de la signature du présent contrat ainsi que les patrons qui

les emploient devront régulariser leur situation dans un délai d'un mois, en accord avec la commission mixte.

« Les apprentis, quel que soit leur âge, ne devront pas travailler avant cinq heures du matin, sauf autorisation de la commission mixte. Les deux jours de repos des apprentis seront groupés. »

« ...

« A l'expiration de leur contrat d'apprentissage, les apprentis passeront une deuxième visite médicale qui constatera que leur état de santé permet qu'ils continuent le métier de boulanger. Munis de ce certificat médical et du certificat patronal de fin d'apprentissage, ces apprentis pourront passer dans la catégorie des ouvriers débutants. »

D'autres conventions collectives ne contiennent qu'une clause très générale, en ce qui concerne l'organisation de l'apprentissage, mais renvoient à un document qui leur est annexé. C'est ainsi qu'un règlement d'apprentissage est annexé à la convention collective de travail passé le 10 Août 1938 et relative aux industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Gironde. Un autre exemple de cette pratique est fourni par la convention collective de travail s'appliquant aux industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, passée le 12 Juin 1936, modifiée et complétée le 2 Mai 1938. L'article 24 de cette convention collective ne fait que se référer aux lois en vigueur en ce qui concerne l'apprentissage et plus particulièrement à celles du 25 Juillet 1919 et du 20 Mars 1928. Mais un additif à cette convention publié au Journal Officiel du 19 Mars 1939, a déterminé avec précision les conditions d'apprentissage dans les industries précitées.

Voici un extrait de cet additif :

... les minima ci-après
seront allouées aux apprentis :

1 ^{re} année			fonderie
1 ^{er} semestre	1	»	1 25
2 ^e »	1	10	1 35
2 ^e année			
1 ^{er} semestre	2	25	2 50
2 ^e »	2	75	3 »
3 ^e année			
1 ^{er} semestre	3	50	3 80
2 ^e »	4	25	4 60

...

Un pécule sera versé en fin d'apprentissage...

...

« Dans la mesure où une profession donnera lieu en cours d'apprentissage à la confection d'outils professionnels personnels, à titre d'exercices progressifs, ceux-ci resteront la propriété de l'apprenti, à la fin de l'apprentissage. »

Les conventions collectives de travail n'ont pas toutes fixé, soit directement dans leurs clauses, soit indirectement dans des documents annexes, les conditions d'apprentissage. Nombreuses sont celles qui ne portent que la mention suivante :

« L'apprentissage sera organisé conformément
« aux lois des 25 Juillet 1919 et 20 Mars 1928 in-
« corporées au livre premier du Code du Travail. »

Cependant, on peut voir, par les exemples qui ont été précédemment donnés, que les conventions collectives de travail ont contribué, parfois même très largement, à la réglementation de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales.

La dissolution des groupements syndicaux qui ont provoqué l'élaboration de nombreuses conventions collectives depuis les élections de 1936, marque l'intention du Gouvernement d'abandonner les méthodes antérieures de détermination des conditions d'apprentissage et de travail. La réglementation de l'apprentissage à l'intérieur des professions industrielles et commerciales, sera-t-elle désormais faite par les soins des comités départementaux de l'enseignement technique ? Le décret-loi du 24 Mai 1938 et le décret du 5 Mars 1940, pris en application du précédent décret-loi, ont préconisé ce mode de réglementation. Ils ont chargé ces comités de définir les conditions et les modalités de la formation professionnelle pour chaque profession ou groupe de professions similaires. Ceux-ci doivent, aux termes du décret du 5 Mars 1940, établir des *règlements d'apprentissage*, dans le cadre des lois et règlements en vigueur et après avis des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives du département, à défaut après avis des conseils de prud'hommes, s'il en existe dans le département. Les règlements d'apprentissage ainsi établis doivent être ensuite soumis — dit le décret précité — à l'approbation du ministre de l'Education Nationale et du ministre du Travail.

Ce mode de réglementation peut être excellent, mais sa mise en œuvre sera, elle aussi, fortement entravée par la dissolution des groupements syndicaux, à moins que les comités départementaux de l'enseignement technique se contentent de prendre l'avis des conseils de prud'hommes pour établir les règlements.

Si l'organisation corporative doit remplacer l'organisation syndicale, il est probable que la réglementation de l'apprentissage sera faite par la cor-

poration elle-même (2). *Le contrat collectif d'apprentissage par corporation*, dont M. F. Mauvezin s'est fait le champion, reprendra une certaine faveur.

Dans un article publié dans le Bulletin de la Chambre des Métiers de la Gironde et du Sud-Ouest, M. F. Mauvezin préconisait déjà en Mai 1921 l'établissement du contrat collectif d'apprentissage par corporation. Il montrait les avantages d'un tel contrat, affirmant que la corporation était mieux placée que toute individualité patronale pour préciser en quoi consiste l'apprentissage, déterminer l'emploi du temps des apprentis et les cours professionnels qu'ils doivent suivre et fixer le barème de leurs salaires, mieux placée, aussi, que tout autre organisme professionnel pour imposer à ses membres l'obligation de ne pas prendre d'apprentis autrement que par le contrat collectif et faire subir à ceux-ci, devant des délégués choisis par elle, l'examen de capacité professionnelle.

En tout cas, que les professions soient organisées sur le plan corporatif ou sur le plan syndical, il importe essentiellement, si l'on veut faire une besogne utile, de déterminer localement et pour chaque métier les règles et les conditions d'apprentissage. Il faut, en effet, tenir compte de la diversité des métiers et des régions, et la différenciation à établir en cette matière, sera mieux assurée par la voie contractuelle collective que par des dispositions réglementaires qui risqueraient d'être trop générales et trop abstraites.

(2) L'organisation de l'apprentissage est l'un des objectifs de la corporation officielle italienne et de la corporation officielle espagnole.

CHAPITRE III

LES RÉFORMES APPORTÉES PAR LE DÉCRET-LOI DU 24 MAI 1938 A L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

La formation professionnelle dans les métiers considérés se fait soit directement à l'atelier, au chantier ou au magasin de l'entreprise, soit dans les écoles techniques. Quand l'apprentissage est donné dans les entreprises elles-mêmes, les apprentis doivent compléter leur formation pratique par une formation théorique en suivant les cours professionnels institués par la loi Astier.

Le décret-loi du 24 Mai 1938, complété par des décrets pris en application, a apporté des réformes extrêmement importantes dans le domaine de la formation professionnelle, comme il en avait apportées dans le domaine de l'orientation professionnelle. Il a posé le principe de l'obligation de l'apprentissage dans les entreprises industrielles et commerciales, déterminé les moyens de rendre cette obligation effective, fixé les modalités de la formation professionnelle que doivent recevoir les apprentis, institué un nouveau contrôle de l'apprentissage et renforcé l'enseignement professionnel. Dans une

première section, nous analyserons les mesures relatives à l'apprentissage proprement dit, dans une seconde, celles se rapportant à l'enseignement professionnel.

SECTION I

Les dispositions du décret-loi du 24 Mai 1938 relatives à l'apprentissage proprement dit

Le décret-loi du 24 Mai 1938 rend l'apprentissage obligatoire dans les professions industrielles et commerciales.

A. — L'OBLIGATION DE L'APPRENTISSAGE

Le décret-loi du 24 Mai 1938 impose à tout jeune travailleur âgé de 14 à 17 ans l'obligation de recevoir une formation professionnelle appropriée. Cette obligation vise spécialement, aux termes de l'article 9 dudit décret-loi, les « enfants employés ou admis dans les entreprises industrielles ou commerciales ou à caractère industriel ou commercial, publiques ou privées, ainsi que dans les entreprises concessionnaires de services publics ou se livrant à l'exploitation minière, dans les sociétés coopératives, quel que soit leur objet, qu'elles possèdent ou non des établissements, boutiques ou magasins pour leurs opérations de crédit ou pour la vente ou la livraison des denrées, produits ou marchandises, dans les sociétés de caution mutuelle et les banques populaires, dans les sociétés de crédit maritime mutuel, dans les concessions de mines de pétrole et de gaz combustibles ».

Sont toutefois dégagés de l'obligation précitée ceux qui auront été déclarés inaptes à toute éduca-

tion professionnelle par le secrétariat d'orientation professionnelle après avis des centres d'orientation professionnelle publics ou privés.

Pendant la période de trois ans prévue pour la création des secrétariats d'orientation professionnelle, à défaut de secrétariat, l'inaptitude sera prononcée par la commission locale professionnelle, là où elle existe, ou à défaut par un médecin chargé de la surveillance du premier âge, de l'inspection des écoles ou de tout autre service public.

Après avoir imposé aux jeunes travailleurs l'obligation de la formation professionnelle, les auteurs du décret-loi du 24 Mai 1938 devaient, par voie de conséquence, imposer aux employeurs l'obligation d'embaucher les adolescents ; afin d'éviter que ceux-ci ne soient, du fait de la première obligation, dans l'impossibilité de trouver du travail, il était en effet nécessaire d'exiger que tout chef d'entreprise employant un certain nombre d'ouvriers ou d'employés, embauche un nombre proportionnel d'apprentis.

Cette dernière obligation imposée aux employeurs fait l'objet de l'article 12 du décret-loi précité qui a été modifié par un décret du 21 décembre 1938.

a) *Rapport entre le nombre des apprentis et le nombre des ouvriers ou employés*

« Des chefs d'entreprise qui ne ressortissent pas à une chambre des métiers ou qui emploient plus de cinq ouvriers ou employés adultes sont tenus, en vertu de l'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1938, d'engager les enfants de 14 à 17 ans, dans les conditions ci-après :

Le rapport minimum entre le nombre des apprentis dans chaque métier qui comporte un appren-

tissage méthodique et complet et celui des ouvriers ou employés qualifiés adultes, est fixé par décret pris sur la proposition du ministre chargé de l'Enseignement technique et du ministre du Travail, après avis du Conseil supérieur de l'Enseignement technique. Ce rapport minimum est révisé dans la même forme au moins tous les cinq ans. Des élèves des écoles publiques et privées d'enseignement technique peuvent être décomptés dans le nombre des apprentis d'une entreprise, s'ils font, dans ces écoles, l'apprentissage d'un métier correspondant aux activités de ladite entreprise et s'ils bénéficient de bourses allouées par elle. Un décret pris sur la proposition du ministre chargé de l'Enseignement technique déterminera les modalités de versement et d'attribution de ces bourses qui représenteront chacune une charge équivalente aux frais de la formation professionnelle d'un apprenti.

Les rapports minimum et maximum entre le nombre des enfants de 14 à 17 ans employés par chaque entreprise, dans les métiers qui ne comportent pas un apprentissage méthodique et complet et celui des adultes de plus de 18 ans, sont fixés et révisés dans les mêmes conditions.

Toute entreprise doit verser une contribution annuelle de deux mille francs pour chaque enfant non engagé dans les conditions ci-dessus fixées. Sera toutefois exonéré de cette contribution, le chef d'entreprise qui aura justifié de l'impossibilité de recruter des enfants de 14 à 17 ans, après avoir consulté l'office public de placement de sa résidence.

Les modalités d'assiette et de recouvrement de ladite contribution seront fixées par un arrêté contresigné des ministres de l'Education Nationale et des Finances. »

Il résulte de l'article précité que tous les employeurs ne sont pas astreints à l'obligation d'embaucher un nombre déterminé d'apprentis. La règle a toutefois une portée très générale car seuls, les chefs d'entreprise qui ressortissent à une chambre de métiers ou qui emploient moins de cinq ouvriers sont dégagés de cette obligation.

L'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1938, après avoir spécifié les catégories d'employeurs soumis à l'obligation d'embaucher, précise le mode de fixation du rapport à établir dans chaque métier entre le nombre d'apprentis et le nombre des ouvriers ou employés adultes. A cet égard, une distinction est faite entre les métiers qui comportent un apprentissage méthodique et complet et ceux qui ne le comportent pas. Dans le premier cas, qui vise les métiers qui exigent une main-d'œuvre particulièrement qualifiée, seul un rapport minimum est prévu et ce rapport doit être établi entre le nombre d'apprentis et le nombre des ouvriers et employés « *qualifiés adultes* ». Dans le second cas, il y a lieu d'établir non seulement un rapport minimum mais aussi un rapport maximum et ses rapports doivent être établis entre le nombre des apprentis et le *nombre des adultes de plus de 18 ans*. La qualification d'ouvriers ou employés adultes ne joue pas, dans ce cas. On peut se demander pourquoi les auteurs du décret-loi du 24 Mai 1938 ont voulu que soit fixé dans les métiers qui ne comportent pas un apprentissage méthodique et complet, le nombre maximum des apprentis que chaque chef d'entreprise est autorisé à embaucher. Une telle disposition est en vigueur dans certains pays étrangers, notamment en U.R. S.S. et en Hongrie ; elle a pour objet d'éviter qu'un chef d'entreprise, pour se procurer une main-d'œuvre bon marché, n'embauche un nombre d'apprentis

supérieur à celui dont il peut assurer la formation effective ou auquel des débouchés peuvent être trouvés.

Qu'il s'agisse de métiers comportant ou non un apprentissage méthodique et complet, le mode de fixation du ou des rapports à établir est le même dans tous les cas. Cette fixation se fait par décret pris sur proposition du ministre chargé de l'Enseignement technique et du ministre du Travail après avis du Conseil supérieur de l'Enseignement technique. La révision se fait dans les mêmes conditions.

Il a été fait application des dispositions précédentes par le décret du 3 Novembre 1939 qui a fixé pour la durée des hostilités, le rapport minimum à établir entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers et employés qualifiés adultes, dans les entreprises relevant de la métallurgie et du travail des métaux. Certaines dispositions dudit décret méritent d'être rapportées, ici, car elles permettent de voir clairement comment est assurée l'application de l'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1938.

« Est dénombré comme ouvrier ou employé qualifié adulte, aux termes du décret du 3 Novembre 1939, tout salarié, s'il exerce un métier qui exige un apprentissage minimum de deux ans et notamment tout titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle en rapport avec l'activité exercée. » L'article 3 du même décret stipule que les chefs d'entreprise pourront soit assurer eux-mêmes la formation professionnelle des apprentis, soit charger avant le 1^{er} janvier 1940, un groupement professionnel de le faire collectivement pour leur compte. Le rapport minimum entre le nombre d'apprentis et celui des ouvriers ou employés qualifiés adultes est appliqué, dans le premier cas, à l'effectif de chaque entreprise, dans le second, à l'effectif totalisé des

entreprises adhérentes au groupement et situées dans un même département.

Les groupements ne pourront assurer collectivement la formation professionnelle des apprentis qu'après autorisation conjointe du ministre de l'Éducation Nationale et du ministre du Travail.

Il pourra s'établir aux termes de l'article 5 du décret précité « une compensation entre l'apprentissage, la promotion ouvrière et la formation professionnelle des catégories spécialisées de main-d'œuvre féminine ».

Les entreprises ou les groupements d'entreprises ayant créé des institutions de promotion ouvrière (3) ou assurant la formation professionnelle des catégories spécialisées de main-d'œuvre féminine pourront, d'après le même article, *réduire* pour chaque année d'application *le nombre des apprentis en fonction* :

1° du nombre des ouvriers dont la promotion, pendant la même année, est prévue dans le programme numérique des institutions ;

2° du nombre des femmes dont la formation professionnelle, pendant la même année, est prévue dans le programme numérique des entreprises ou groupements.

Les dispositions du décret du 3 Novembre 1939 relatives à la formation professionnelle des apprentis assurée soit par les chefs d'entreprises eux-mêmes, soit par un groupement professionnel agissant

(3) On entend par « institutions de promotion ouvrière » des institutions créées par des établissements industriels ou par des centres de rééducation professionnelle en conformité des dispositions des décrets du 12 Novembre 1938, 6 Mai 1939 et 27 Janvier 1940. Elles ont pour rôle d'assurer le perfectionnement professionnel des ouvriers.

pour le compte de ces derniers, ne font pas obstacle à la faculté de créer des bourses et de décompter des élèves des écoles publiques et privées d'enseignement technique, du nombre des apprentis.

b) *Les bourses*

L'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1939 autorise, comme il a été indiqué ci-dessus, les chefs d'entreprise qui allouent des bourses à des élèves faisant partie d'écoles d'enseignement technique, à décompter ces derniers dans le nombre des apprentis qu'ils doivent former professionnellement. Ledit article précise à ce sujet qu'un décret ultérieur fixera les modalités de versement et d'attribution de ces bourses. Le décret ainsi prévu a été pris à la date du 28 Janvier 1939 (J.O. 7 Février 1939). Ce décret indique les conditions auxquelles doivent satisfaire les bourses pour pouvoir être prises en considération lors de l'établissement du nombre des apprentis devant être formés dans une entreprise. Ces conditions sont les suivantes :

— 1° le boursier, âgé de 14 ans révolus, doit être lié au chef d'entreprise par un contrat d'apprentissage ;

— 2° il doit être placé dans un établissement donnant une formation méthodique et complète ;

— 3° la formation professionnelle, donnée à l'école, doit correspondre aux activités de l'entreprise ;

— 4° la bourse doit être accordée pour une durée de deux ou trois ans, selon les clauses du contrat d'apprentissage.

Signalons toutefois que cette bourse n'est concédée qu'à titre provisoire pendant la période d'essai dudit contrat. Elle peut, d'autre part, être retirée

si l'élève est jugé inapte à en profiter sur avis de l'inspection de l'enseignement technique.

Pour pouvoir bénéficier du décompte, le chef d'entreprise doit en outre justifier que le total de la rémunération d'entretien et de la participation aux frais de scolarité ou de fonctionnement de l'école est au moins égal au montant de la contribution instituée par l'article 12 du décret du 24 Mai 1938.

Le décret du 28 Janvier 1939 laisse au comité départemental de l'enseignement technique le soin de vérifier si les conditions précitées sont remplies pour ouvrir le droit au décompte. L'inspecteur de l'enseignement technique exerce de son côté un contrôle sur le travail de l'élève et la formation qui lui est donnée à l'école.

c) Sanctions de l'obligation de l'apprentissage

Toute entreprise, dit l'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1938 doit verser une contribution annuelle de 2.000 francs pour chaque enfant non engagé dans les conditions prévues. Ce sont les inspecteurs d'apprentissage et les inspecteurs du travail qui constatent l'inobservation des prescriptions édictées par le décret-loi précité. En cas de contestation entre le chef d'entreprise et l'autorité de contrôle, la question litigieuse est soumise au comité départemental de l'enseignement technique.

L'amende prononcée contre les employeurs qui ne s'acquitteraient pas de l'obligation de former un nombre d'apprentis en rapport avec le nombre de leurs ouvriers ou employés adultes est relativement forte. Les auteurs du décret-loi du 24 Mai 1938 ont voulu lui attribuer le caractère d'une véritable sanction, de telle manière que le chef d'entreprise n'ait pas d'intérêt à exercer un choix entre l'embauchage

du nombre légal d'apprentis et le versement d'une redevance forfaitaire.

Il importe toutefois de signaler que le chef d'entreprise pourra être exonéré de la contribution de 2.000 francs s'il justifie de l'impossibilité dans laquelle il se trouve « de recruter des enfants de 14 à 17 ans, après avoir consulté l'office de placement de sa résidence. »

B. — MODALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE QUE DOIVENT RECEVOIR LES APPRENTIS

La formation professionnelle donnée aux apprentis doit être, aux termes de l'article 9 du décret-loi du 24 Mai 1939, « *pratique et théorique*, sans préjudice d'un complément de culture générale ».

a) *Formation pratique*

Cette formation sera donnée soit directement sur les lieux de travail (ateliers, chantiers, magasins, bureaux), soit dans des ateliers-écoles spécialisés qui peuvent être créés par de grandes entreprises ou par des groupements d'employeurs. La création d'ateliers-écoles par des groupes d'employeurs apparaît particulièrement opportune quand il s'agit de petites entreprises, car celles-ci ne disposent généralement que de faibles moyens pour assurer la formation professionnelle dans les lieux de production.

La formation pratique a pour but d'initier l'apprenti à toutes les techniques qu'il aura à utiliser et de lui faire connaître toutes les machines et les divers procédés de fabrication ou de travail.

b) *Formation théorique*

Cette formation sera donnée soit dans des écoles spéciales d'apprentissage, soit le plus souvent

dans les cours professionnels de la loi Astier que les apprentis sont obligés de suivre.

La formation théorique a pour but de donner à l'apprenti une culture générale adaptée au métier et une éducation morale et sociale. Elle doit lui permettre de dominer son travail et d'agir avec conscience professionnelle.

C. — LA PROTECTION ET LE CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Les comités départementaux de l'enseignement technique institués par la loi du 25 Juillet 1919 sont chargés, par le décret-loi du 24 Mai 1938, du contrôle et de la surveillance de l'éducation professionnelle. Ils sont aidés dans leur tâche par les *comités de patronage d'apprentis*. Ces derniers, créés en conformité des articles 117, 118, 119 du livre II du Code du Travail, ont spécialement pour objet la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie et le commerce ainsi que le développement de leur instruction professionnelle.

L'article 14 du décret-loi précité stipule que des décrets ultérieurs préciseront « les conditions de désignation d'inspecteurs non rémunérés de l'apprentissage, les moyens du contrôle qu'ils exerceront, les modalités d'établissement, par les comités départementaux de l'enseignement technique, des règlements d'apprentissage, la qualification des maîtres chargés de la formation professionnelle pratique, ainsi que les mesures à prendre à l'égard des employeurs qui auront organisé l'apprentissage de façon défectueuse ».

Toutes ces mesures sont, à l'heure actuelle, précisées. Elles font l'objet du décret du 5 Mars 1940 dont les dispositions vont être ci-après analysées :

a) *Les inspecteurs d'apprentissage*

Des inspecteurs d'apprentissage seront recrutés pour « contrôler l'application des dispositions contenues dans les décrets pris en exécution du décret-loi du 2/ Mai 1938, en ce qui concerne les obligations des employeurs du fait de l'apprentissage ».

Le nombre de ces inspecteurs dans chaque département, le groupe des professions et la circonscription affectée à chacun d'eux sont fixés par arrêté du ministre de l'Education Nationale, et du ministre du Travail, après avis du comité départemental de l'enseignement technique.

Les inspecteurs généraux de l'enseignement technique ainsi que les membres du corps de l'Inspection du Travail sont de droit inspecteurs d'apprentissage.

L'article 9 du décret du 5 Mars 1940 énumère les personnes parmi lesquelles pourront être choisis les autres inspecteurs d'apprentissage. Parmi ces personnes se trouvent notamment les inspecteurs régionaux ou départementaux de l'enseignement technique et les personnes appartenant ou ayant appartenu au commerce et à l'industrie, soit en qualité d'employeur, de directeur, de technicien, d'agent de maîtrise, d'employé ou d'ouvrier qualifié.

Le choix des catégories de personnes qui viennent d'être citées est excellent. Il est particulièrement utile de faire appel, pour assurer le contrôle de l'apprentissage, à l'inspection de l'enseignement technique car elle a une longue expérience des problèmes de formation professionnelle. Il n'est pas moins utile d'associer les employeurs et les salariés aux cadres techniques intéressés à l'organisation et au contrôle de la formation professionnelle. Seuls, en effet, des professionnels peuvent dire avec préci-

sion et exactitude comment doit être fait l'apprentissage.

L'organisation paritaire du contrôle ne se borne pas là. On sait, en effet, que l'organisation des comités départementaux de l'enseignement technique est également basée sur la collaboration des patrons et des ouvriers ou employés.

Les personnes choisies comme inspecteurs d'apprentissage sont nommées, d'après l'article 9 précité, par le ministre de l'Education Nationale pour une période de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Les conditions requises des candidats aux fonctions d'inspecteur d'apprentissage sont déterminées par l'article 10 du décret du 5 Mars 1940. Les cas de démission d'office et de révocation de ces inspecteurs sont prévus à l'article 11 du même décret.

Les fonctions sont gratuites ; seuls peuvent être remboursés les frais de déplacement et de mission.

Les inspecteurs d'apprentissage sont munis d'une carte officielle qu'ils doivent présenter lorsqu'ils veulent effectuer la visite des établissements. Ils sont liés par le secret professionnel.

Les fonctions de ces inspecteurs sont les suivantes :

— 1° ils sont chargés de visiter, pendant la durée du travail, les ateliers, entreprises, chantiers, magasins, comptoirs où se fait l'apprentissage. Au cours de ces visites, ils s'assurent que les entreprises possèdent le nombre légal d'apprentis. Ils se font présenter par ces derniers le certificat d'orientation professionnelle. Ils examinent les conditions dans lesquelles la formation professionnelle pratique et théorique est organisée dans les entreprises et contrôlent les règlements d'apprentissage ;

— 2° ils dressent un rapport après chaque visite ; ce rapport est adressé au préfet qui le communique au comité départemental de l'enseignement technique ou à sa commission permanente, à l'inspection du travail et aux intéressés ;

3° ils sont membres de droit des jurys de l'examen de fin d'apprentissage, prévu par l'article 11 a du livre premier du Code du Travail.

b) *Les règlements d'apprentissage*

Afin d'assurer l'organisation et en même temps la protection de l'apprentissage, le décret-loi du 24 Mai 1938 a, comme nous l'avons indiqué au précédent chapitre, confié aux comités départementaux de l'enseignement technique, le soin de définir les conditions et les modalités de la formation professionnelle pour chaque profession du groupe de professions similaires.

c) *La qualification des maîtres et maîtresses d'apprentissage*

Les personnes chargées de la formation professionnelle doivent, aux termes de l'article 2 du décret du 5 Mars 1940, être âgées de vingt-cinq ans au moins et justifier de cinq ans au moins de pratique dans la profession enseignée en qualité de technicien, d'agent de maîtrise, d'ouvrier ou d'employé qualifié.

d) *Sanctions de l'organisation défectueuse de l'apprentissage. — Contraventions aux lois sur la formation professionnelle et aux règlements d'apprentissage.*

Dans le cas où le rapport de l'inspecteur d'apprentissage constate que les règlements et conditions de l'apprentissage ne sont pas observés, le co-

mité départemental ou sa commission permanente peut refuser de considérer les apprentis ainsi formés comme rentrant dans le nombre des apprentis que doit réglementairement posséder l'entreprise. Appel de la décision du comité départemental peut être interjeté dans le délai de quinze jours à dater de sa notification devant la commission permanente du Conseil supérieur de l'Enseignement technique.

D'autre part, si par application de l'article 7a du livre premier du Code du Travail, prévoyant l'insuffisance de l'éducation professionnelle ou des abus graves, commis par l'employeur à l'égard d'un apprenti, le chef d'entreprise a fait l'objet d'une mesure limitant le nombre des apprentis dans son établissement, ou suspendant pour un temps déterminé son droit de former des apprentis, il est tenu de verser la contribution instituée par l'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1938 pour chaque apprenti de 14 à 17 ans qu'il aurait dû normalement engager.

De son côté, le décret-loi précité a prévu que les contraventions à ses propres dispositions et aux règlements d'apprentissage des comités départementaux sont, en ce qui concerne la sanction pénale, assimilées aux contraventions énumérées à l'article 99 du livre premier du Code du Travail. Ces contraventions se trouvent par suite sanctionnées par une amende et en cas de récidive par une peine d'emprisonnement.

SECTION II

L'enseignement professionnel

L'importance donnée par le progrès des techniques à la formation générale et aux connaissances théoriques rend nécessaire, pour un certain nombre

de professions, et pour tous les cadres de celles-ci, une formation professionnelle qui ne peut être acquise que dans des établissements d'enseignement.

Depuis la guerre de 1914-1918 surtout, il existe à côté de l'apprentissage proprement dit un enseignement professionnel. Celui-ci est donné soit dans les établissements d'enseignement technique, soit dans les cours professionnels.

a) *Les écoles d'enseignement technique*

On peut dire qu'en France, l'enseignement technique remonte à la loi du 25 Juillet 1919 dite loi Astier. Ce n'est pas que l'on eût rien fait avant cette loi ; il y avait auparavant une façade d'organisation en trois degrés : le Conservatoire des Arts et Métiers et l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales représentaient le degré supérieur ; — les écoles d'Arts et Métiers d'Aix, Angers, Châlons, Cluny, Lille, Paris le degré secondaire ; — et les écoles nationales professionnelles et spécialisées d'Armentières, Vierzon, Nantes, Epital, Cluses, etc..., le degré primaire.

Cet ensemble paraissait harmonieux mais en fait, il ne donnait lieu qu'à la formation d'une mince phalange de contremaîtres et de spécialistes ; la grande masse des enfants destinés à l'industrie et au commerce ne recevait aucun enseignement professionnel.

La loi du 25 Juillet 1919, en même temps qu'elle a organisé les cours professionnels, a prévu la création d'écoles d'enseignement technique, publiques et privées et d'écoles de métiers. Cette loi n'a pas donné tous les résultats qu'on attendait d'elle, mais elle a, cependant, contribué au développement de la formation professionnelle.

Les écoles d'enseignement technique, sont extrêmement variées. On trouve des écoles professionnel-

les publiques : écoles pratiques de commerce et d'industrie et écoles de métiers, pour la formation du personnel qualifié ; des écoles nationales professionnelles, au nombre d'une vingtaine, pour la formation des cadres subalternes des entreprises ; enfin les ingénieurs sont formés dans les Ecoles Nationales d'Arts et Métiers, les Ecoles Nationales Supérieures (ponts et chaussées, mines, aéronautique, etc...), l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures et aussi l'Ecole Polytechnique qui, sans être à proprement parler un établissement d'enseignement technique, forme, malgré son caractère militaire, de nombreux ingénieurs civils... ; les cadres des professions commerciales sont formés à l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales et dans les Ecoles Supérieures de Commerce.

Des initiatives autres que celles de l'Etat ont souvent été prises, dans ce domaine : les instituts des Facultés, les écoles de municipalités, les écoles et ateliers-écoles des chambres de commerce et des chambres de métiers, constituent un ensemble important d'établissements d'enseignement technique. Les ateliers-écoles sont actuellement régis par le décret du 19 juin 1937, qui détermine les règles de création et de contrôle de ces organismes ainsi que les conditions dans lesquelles ils ont droit aux subventions.

Enfin, les initiatives privées ont également été très nombreuses. Les établissements privés d'enseignement professionnel sont multiples et rendent des services incontestables. Ils sont le plus souvent rattachés à des groupements professionnels ou à de grandes entreprises.

Il convient, en outre, de rappeler qu'au sommet de la hiérarchie des établissements d'enseignement

technique se trouve le Conservatoire National des Arts et Métiers.

Ces divers établissements dépendent de plusieurs ministères et n'ont souvent aucun lien direct les uns avec les autres.

Les écoles d'enseignement technique sont d'ailleurs soumises à des régimes très divers. Certaines d'entre elles sont des écoles nationales dont tous les frais sont à la charge de l'Etat. D'autres sont créées par des collectivités publiques, département, commune, groupe de communes, et par des établissements publics : leurs dépenses sont réparties entre l'Etat et les collectivités et établissements créateurs. D'autres enfin sont des écoles privées qui peuvent, aux termes de la loi Astier, se faire reconnaître par l'Etat pour recevoir des subventions.

Si grand qu'ait été l'effort accompli depuis la guerre de 1914-1918 pour créer et développer les écoles d'enseignement technique, il est certain qu'un séjour de plusieurs années dans une de ces écoles, ne pourra, avant longtemps, être le fait de la grande masse des enfants qui se destinent au commerce et à l'industrie. Il reste d'ailleurs à se demander s'il serait souhaitable pour toutes les professions et pour tous les enfants que la formation professionnelle soit donnée dans les établissements d'enseignement technique. Cette question est fortement discutée. Nous verrons, dans la IV^e partie de la présente étude, ce qu'il faut en penser.

b) *Les cours professionnels*

Tous les enfants ne peuvent pas recevoir leur formation professionnelle dans les établissements d'enseignement technique. Mais il est nécessaire que tous ceux qui font leur apprentissage complètent leur formation pratique par une culture générale en

rapport avec leur activité professionnelle. C'est pour répondre à cette nécessité que la loi Astier a créé des cours professionnels.

Des cours professionnels ou de perfectionnement, dit cette loi, sont organisés pour les apprentis, les ouvriers et les employés du commerce et de l'industrie ; ils sont obligatoires pour les jeunes gens et les jeunes filles de moins de dix-huit ans. Ils sont gratuits.

Ces cours peuvent être organisés par l'initiative privée, et notamment par les chefs d'établissement à l'intérieur de leurs entreprises. Ce n'est qu'à défaut de cours jugés suffisants que les communes se verraient, d'après la loi, dans l'obligation d'en créer, et d'en inscrire la dépense au budget communal.

Les communes dans lesquelles l'organisation de tels cours est reconnue nécessaire, sont désignées par arrêté ministériel après avis du comité départemental de l'enseignement technique. Une commission locale professionnelle est instituée dans ces communes pour déterminer et organiser les cours obligatoires répondant aux besoins des professions commerciales et industrielles de la localité.

Le chef d'établissement est obligé de laisser à ses jeunes ouvriers et employés le temps nécessaire pour suivre cet enseignement.

Les cours professionnels doivent, aux termes de la loi Astier, avoir lieu pendant la durée légale de travail à raison de quatre heures par semaine et de cent heures par an au moins, de huit heures par semaine et de deux cents heures par an au plus.

Le chef d'établissement est tenu de veiller à l'assiduité, constatée par un livret visé par lui et les professeurs, et en cas de manquement, de prévenir la commission locale et les parents qui sont, eux

aussi, tenus de veiller à l'assiduité. Des amendes sanctionnent ces obligations et peuvent se répéter autant de fois qu'il y a d'infractions constatées.

Les jeunes gens et les jeunes filles qui ont suivi, pendant trois ans au moins, les cours professionnels, sont admis à concourir pour le certificat d'aptitude professionnelle.

Les cours professionnels sont soumis exclusivement à l'inspection de l'enseignement technique. Les cours professionnels obligatoires sont en outre placés sous la surveillance de la commission locale professionnelle.

Les auteurs de la loi du 25 Juillet 1919 avaient fondé de grands espoirs sur l'institution de ces cours professionnels. En fait, les créations de cours professionnels ont été peu nombreuses. D'autre part, ceux qui ont été créés n'ont souvent disposé que d'installations insuffisantes et n'ont pas été fréquentés avec assez de régularité.

Un grand effort restait à accomplir dans ce domaine. Le décret-loi du 24 Mai 1938 est venu renforcer l'obligation de fréquentation. Aux termes de l'article 16 de ce décret-loi, la fréquentation des cours professionnels est obligatoire, là où les cours ont pu être créés, pour tous les enfants de 14 à 17 ans, « à l'exception de ceux qui sont occupés à des travaux agricoles, de ceux qui poursuivent leurs études soit dans des écoles publiques ou privées, soit dans leurs familles, et des jeunes filles occupées à des tâches ménagères et familiales ».

Le décret-loi du 24 Mai 1938 a, de plus, augmenté l'horaire minimum annuel de ces cours. Ce dernier ne peut pas être inférieur à cent cinquante heures qui devront être groupées par deux ou trois heures consécutives.

Il a d'autre part complété et modifié la loi As-

tier en stipulant que l'ouverture des cours privés professionnels ou de perfectionnement et leur inspection seraient désormais soumises aux règles édictées pour les écoles privées par les articles 26 et 31 de ladite loi, et en prévoyant qu'un décret ultérieur fixerait les titres exigibles des directeurs et professeurs de ces cours privés. Le décret ainsi prévu est intervenu à la date du 23 Janvier 1939.

Le décret-loi du 24 Mai 1938 a enfin stipulé que les chefs d'entreprise industrielle ou commerciale devront présenter les apprentis aux examens organisés en application de la loi du 25 Juillet 1919, ou de l'article 11 a du livre premier du Code du Travail, et de leur laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves. Tous les manquements à cette obligation seront passibles des pénalités prévues à l'article 50 de la loi du 25 Juillet 1919.

CHAPITRE IV

LES MESURES SPÉCIALES PRISES PENDANT LA GUERRE DE 1939 EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Pour fournir aux industries de guerre la main-d'œuvre qualifiée qui leur était nécessaire, le Gouvernement a dû prendre des mesures spéciales en ce qui concerne la formation professionnelle. Cette formation a été assurée soit par les institutions de promotion ouvrière et par les centres de rééducation professionnelle organisés sous l'autorité du Ministre du Travail, soit par les industriels eux-mêmes, pour les manœuvres spécialisés, soit enfin, pour la jeunesse, par la Direction de l'Enseignement Technique.

Le décret du 21 Septembre 1939 a chargé le directeur général de l'Enseignement Technique, en accord avec le ministre du Travail, de résoudre les problèmes de la formation professionnelle du personnel qualifié en temps de guerre.

« Afin d'intensifier la préparation de la main-d'œuvre utilisable en temps de guerre, dit le décret précité, le ministre de l'Education Nationale, en accord avec le ministre du Travail, chargé de la main-d'œuvre, organise des centres de formation professionnelle.

« A cet effet, il contrôle, outre les établissements publics d'enseignement professionnel, rele-

vant de son Département, toutes institutions d'enseignement technique privées, en vue de coordonner leur activité.

Pour adapter la formation professionnelle aux besoins, le ministre du Travail précise au ministre de l'Education Nationale les effectifs des divers professionnels qualifiés qu'il y a lieu de prévoir, ainsi que les délais dans lesquels il est utile de les former.

« Le ministre du Travail répartit dans les centres visés à l'article premier, le personnel dont il convient d'assurer la formation professionnelle. »

Dès la parution de ce décret, les services de M. Luc se mirent à l'œuvre et le 28 Septembre, une circulaire était adressée aux directeurs des écoles pratiques leur indiquant les problèmes d'ordre national qui devaient requérir leur attention. Cette circulaire insistait sur l'urgence qu'il y avait à se préoccuper de la formation du personnel nécessaire aux usines de construction aéronautique et sur la nécessité de mettre en œuvre tous les moyens propres à assurer la préparation technique accélérée d'un effectif nouveau à recruter. Elle recommandait deux procédés :

— 1° la création, à l'école, de cours de perfectionnement technique (dessin industriel, technologie, géométrie et calcul) ouverts à des ouvriers non qualifiés employés dans les usines et choisis en raison de leurs aptitudes par les chefs d'entreprises, en accord avec l'inspection du travail ;

— 2° la constitution, à l'école, d'un centre spécial où seraient admis des enfants de 15 à 17 ans qui ayant une bonne culture générale, seraient en mesure d'acquérir par un enseignement intense d'un an à dix-huit mois, une connaissance pratique suffisante du métier à exercer.

Ce centre spécial a été appelé « *centre de formation accélérée* ». Les jeunes gens ne devaient être admis dans un tel centre qu'après examen psychotechnique effectué par un office d'orientation professionnelle convenablement équipé.

D'autre part, certaines spécialités professionnelles qualifiées pouvant être exercées par des femmes sous réserve d'une culture générale satisfaisante et d'aptitudes physiques, on a songé à créer des centres spéciaux de formation professionnelle réservés aux femmes adultes, reconnues aptes.

Il fut rapidement tenu compte de cette circulaire. Dès le 15 Novembre, un certain nombre de centres nouveaux étaient en fonctionnement, notamment à Paris, Suresnes, Brest, Saint-Nazaire et Lille. D'autres étaient alors en voie de création et ne devaient pas tarder à fonctionner.

En même temps qu'ils prenaient toutes mesures utiles pour la création et le développement des centres de formation accélérée, le ministre de l'Education Nationale et le ministre du Travail s'occupaient de l'embauchage forcé d'un contingent important d'apprentis dans les établissements de la Métallurgie et de la Mécanique. Rappelons, à ce sujet, le décret du 3 Novembre 1939 qui a été précédemment analysé et qui fixe le rapport minimum à établir entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers et employés qualifiés adultes, dans les entreprises relevant de la Métallurgie et du travail des métaux.

Le Gouvernement a enfin pris à la date du 29 Février 1940 un décret pour assurer pendant les hostilités une meilleure protection de l'apprentissage.

Ce décret, applicable seulement pendant la durée des hostilités, a interdit à tout chef d'entreprise d'employer un apprenti lié par un contrat d'ap-

prentissage avec un autre chef d'établissement, si ce contrat n'a pas été résolu dans les conditions fixées par les articles 13 à 16 du livre premier du Code du Travail.

Il a, de même, interdit à tout chef d'établissement d'employer un enfant qui suivait les cours d'une école d'enseignement technique, publique ou privée reconnue, si l'enfant ne justifiait pas avoir dû quitter l'école par suite du changement de résidence de sa famille ou d'un cas de force majeure attesté par le directeur de l'école.

« Les infractions aux précédentes dispositions, dit l'article 2 dudit décret, sont sanctionnées indépendamment de l'indemnité prévue par l'article 12 du livre premier du Code du Travail, par une amende de 1.000 francs. »

Le décret du 29 Février 1940 a, d'autre part, prévu la réquisition de certaines catégories de jeunes gens. Ces catégories sont les suivantes :

— 1° les jeunes gens âgés d'au moins seize ans à leur sortie des écoles d'enseignement technique, publiques ou privées, et des centres de formation professionnelle accélérée créés en dehors des établissements régulièrement ouverts dont ils ont suivi l'enseignement ;

— 2° les jeunes gens qui n'ont aucune occupation régulière et qui ne suivent aucun enseignement ou n'effectuent aucun apprentissage, s'ils sont âgés d'au moins 16 ans.

La réquisition éventuelle de cette catégorie de jeunes gens devait avoir pour but d'obliger ceux-ci à recevoir une formation professionnelle accélérée, soit dans une école, soit dans un centre de formation professionnelle accélérée, soit dans les cours professionnels ;

— 3° les jeunes gens qui sont occupés dans les établissements industriels et commerciaux à des emplois ne comportant pas une qualification professionnelle véritable, s'ils sont âgés d'au moins seize ans.

Cette dernière réquisition devait avoir pour objet soit de placer des jeunes gens dans d'autres emplois correspondant à leurs connaissances professionnelles, soit de les soumettre à une formation professionnelle.

Les articles 3, 5 et 6 du décret précité ont fixé les conditions et les modalités des réquisitions qui précèdent. Des sanctions ont été prévues par l'article 7 à l'encontre des chefs d'établissement qui contreviendraient aux dispositions du précédent décret.

Le décret du 29 Février 1940 a enfin stipulé que la réquisition collective du personnel d'un établissement devait s'étendre aux apprentis qui ont terminé leur apprentissage dans cet établissement ainsi qu'aux jeunes gens qui sortent des centres de formation professionnelle accélérée créés par l'établissement, sauf réquisition individuelle comportant une autre affectation.

Un décret du 10 Mai 1940 a étendu à l'Algérie les dispositions du décret du 29 Février 1940.

CHAPITRE V

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe dite d'apprentissage a été créée par la loi budgétaire du 13 Juillet 1925 dans ses articles 25 et 26.

Le produit de cette taxe (4) est destiné à favoriser le développement de l'apprentissage et des laboratoires scientifiques. Il est affecté, dit l'article 25 de la loi précitée, « à l'extension des écoles de métiers, des écoles pratiques de commerce et d'industrie, des écoles professionnelles nationales, des cours professionnels ou de toutes autres œuvres ayant pour objet la rénovation de l'apprentissage ou la préparation des enfants à une profession commerciale ou industrielle, ainsi qu'au fonctionnement des laboratoires de sciences pures ou appliquées ». Sont notamment compris dans les dépenses précédentes, les frais de bourses d'apprentissage et l'allocation de primes aux petits employeurs qui forment des apprentis.

Il est intéressant de remarquer que cette taxe est affectée à une dépense déterminée, ce qui est assez rare dans la législation fiscale française.

(4) Le rendement de la taxe d'apprentissage a été, en 1936, le suivant : 220.000 assujettis. Produit : 116.809.578 fr.

A. — *Entreprises imposables*

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises relevant *par leur nature* de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux et par les entreprises minières.

B. — *Assiette de la taxe. Annualité.*

Lieu d'imposition

La taxe a pour base le montant total des *appointements, salaires et rétributions* quelconques, fixes ou variables, payés pendant l'année précédente. Elle atteint également les *pourboires*, lorsqu'ils constituent la rémunération du personnel et pour la part correspondant à cette rétribution.

Elle est établie au nom des personnes ou sociétés exerçant, au 1^{er} janvier, une profession imposable. Celles qui entreprennent en cours d'année l'exercice d'une profession ne sont imposables que l'année suivante, et d'après la fraction de salaires effectivement payée pendant la fraction d'année envisagée ; celles qui viennent à céder ou à cesser leur exploitation échappent l'année suivante à toute taxation.

Les omissions totales ou partielles constatées dans l'assiette de la taxe peuvent être réparées jusqu'à l'expiration de la troisième année suivant celle au cours de laquelle les cotisations auraient dû être établies.

Pour un même contribuable, la taxe fait l'objet d'une cote unique établie au même lieu que l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux.

C. — *Taux*

Le taux de la taxe d'apprentissage est fixé actuellement à 0,20 % — s'ajoute à ce chiffre la ma-

joration de 8 % instituée par le décret-loi du 2 Mai 1938, ce qui fait au total 0,216 %.

D. — *Les règles relatives à l'application de la taxe :
déclarations et demandes d'exonération*
Contrôle et sanctions

1° *Déclarations :*

Tout chef d'entreprise assujetti à la taxe, doit, dans les délais prévus pour la déclaration des bénéfices industriels et commerciaux, faire connaître au contrôleur des contributions directes, en même temps que le chiffre de ses bénéfices imposables et sur la même formule :

a) ses nom, prénoms et le cas échéant, la raison sociale de l'entreprise, le siège de la direction de cette dernière, ou à défaut celui du principal établissement ;

b) le montant total des appointements, salaires et rétributions quelconques payés pendant la période dont les résultats servent de base à l'impôt cédulaire sur les bénéfices industriels et commerciaux.

Il y a lieu de distinguer :

- les sommes versées en argent,
- les rétributions allouées en nature,
- le montant des pourboires.

Doivent également être compris, dans la base de détermination de la taxe d'apprentissage :

— les jetons de présence, et allocations fixes attribués aux administrateurs, membres des conseils d'administration, administrateurs-délégués ou administrateurs-gérants des sociétés anonymes, par voie de prélèvement sur les frais généraux de l'entreprise et indépendamment de tout bénéfice réalisé par la société.

— les émoluments des commissaires aux comptes et des membres des conseils de surveillance,

— les traitements proportionnels des directeurs,

— les appointements fixes ou proportionnels des voyageurs et représentants de commerce quand ils remplissent vis-à-vis de l'entreprise les conditions requises pour être exonérés de la patente, exception faite des sommes entièrement absorbées par les frais professionnels correspondants,

— l'évaluation des avantages en nature tels que la nourriture et le logement des employés et ouvriers.

Ne doivent pas être compris dans la déclaration :

— les allocations familiales,

— les émoluments des avocats-conseils, les honoraires des notaires et des avoués,

— les participations ou tantièmes ayant le caractère d'une distribution de bénéfices,

— les appointements de la femme du chef d'entreprise commune en biens, car le contrôleur doit réintégrer ces appointements au bénéfice commercial (réponse ministérielle, J.O. 20 Mars 1930).

La déclaration est produite dans le lieu du siège de l'entreprise, ou à défaut, du principal établissement. Lorsque l'entreprise comprend des établissements séparés tels qu'usines, succursales, dépôts, la déclaration doit mentionner distinctement pour chacun d'eux, les indications précédentes.

Tout contribuable qui cesse d'être assujetti à la taxe, comme se trouvant dans un des cas d'exception prévus par la loi, doit en faire la déclaration au contrôleur.

Dans le cas de décès de l'exploitant, de cession ou de cessation de l'entreprise, la déclaration devient immédiatement obligatoire, comme en matière d'impôt sur les bénéfices commerciaux.

2° *Exonération totale ou partielle :*

Bénéficient d'une exonération totale d'office de la taxe d'apprentissage :

a) Les sociétés par actions ou à responsabilité limitée ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement.

L'assujettissement à une taxe dont le produit est spécialement affecté au développement de l'enseignement technique est en effet difficilement compatible avec l'objet même de ces organismes ; c'est pourquoi un décret en date du 30 Septembre 1935 a fait bénéficier de l'exemption les sociétés précitées.

b) les personnes énumérées à l'article 42 des lois fiscales codifiées, qui ne sont pas assujetties à l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux.

c) les chefs d'entreprise qui, dans l'année, n'auront pas payé en espèces, plus de 10.000 francs de salaires.

Les chefs d'entreprise qui ne se trouvent pas dans un des cas précédents leur donnant droit à l'exonération totale et d'office, peuvent *demandeur* une exonération totale ou partielle de la taxe, s'ils ont fait des dépenses, au cours de l'année précédente, en vue de favoriser le développement de l'enseignement technique et de l'apprentissage.

Cette demande d'exonération doit indiquer :

a) le nombre des ouvriers et employés âgés de plus de dix-huit ans ;

b) le nombre des ouvriers et employés âgés de moins de dix-huit ans ;

c) le nombre des apprentis. Sont à cet égard considérés comme apprentis, les jeunes gens et jeunes filles, âgés de moins de dix-huit ans, occupés dans le commerce ou l'industrie en vue d'une for-

mation professionnelle méthodique et complète et munis d'un contrat d'apprentissage écrit ;

d) s'il y a lieu, les conditions dans lesquelles l'assujetti assure l'apprentissage de son personnel et organise pour lui l'enseignement technique, avec l'énumération des charges qu'il supporte du fait de l'apprentissage et qui rentrent dans une des catégories suivantes :

— frais de premier établissement et de fonctionnement des cours professionnels et techniques de degrés divers,

— salaires des techniciens qui sont chargés, à l'exclusion de tout autre travail, de la formation et de la direction des apprentis, isolés ou en groupe, dans la limite maxima d'un technicien pour dix apprentis,

— salaires payés aux apprentis, pendant les dix premiers mois de l'apprentissage, lorsqu'ils sont soumis à un programme d'apprentissage méthodique complet, pendant toute la durée de l'apprentissage, ainsi que les salaires payés pour les heures de présence aux cours professionnels contrôlés par l'usage du livret prévu par la loi du 19 Juillet 1919,

— subventions en espèces ou en nature aux écoles techniques publiques ou reconnues par l'Etat: bourses et allocations d'études dans lesdites écoles, avec le nom et l'adresse des bénéficiaires, ainsi que toutes les indications utiles sur l'utilisation de ces sommes,

— participation aux frais des œuvres complémentaires de l'enseignement technique et de l'apprentissage qui comprennent l'orientation professionnelle, le préapprentissage, l'enseignement ménager et les laboratoires de sciences appliquées à l'in-

dustrie, lorsqu'un enseignement professionnel est compris dans leur activité,

— s'il y a lieu, le montant des subventions, allocations, cotisations, centimes additionnels à l'imposition des patentes, ou autres contributions spéciales versées à des groupements professionnels ou bien à des chambres de commerce, ainsi qu'à toute autre personne morale publique ou privée, à titre de participation dans les dépenses relatives à l'apprentissage et à l'enseignement technique,

— les versements faits aux chambres des métiers en conformité de l'article 114 de la loi du 10 Mars 1937.

3° *Contrôle :*

Le contrôleur des Contributions Directes, après avoir délivré récépissé de la déclaration et éventuellement de la demande d'exonération, procède à une vérification des indications fournies par le contribuable. Il peut rectifier la déclaration, mais doit aviser l'assujetti des motifs de cette rectification et celui-ci est admis à fournir toutes observations utiles.

Les demandes d'exonération transmises par le contrôleur au comité départemental de l'enseignement technique, par l'intermédiaire du préfet sont examinées par ce comité, seul qualifié pour statuer. En vue d'apprécier si les dépenses dont fait état le chef d'établissement justifient une exonération, il est procédé à des enquêtes par des inspecteurs du travail, des ingénieurs des mines ou par des délégués du comité départemental de l'enseignement technique.

En cas de contestation de la demande d'exonération par le comité départemental, l'intéressé doit être avisé et il peut être entendu ou présenter, par écrit, des explications complémentaires.

En cas de désaccord, l'intéressé peut faire appel de la décision du comité départemental devant la commission permanente du Conseil supérieur de l'Enseignement technique.

4° *Sanctions :*

Lorsqu'un chef d'entreprise n'a pas souscrit spontanément de déclaration, il est mis en demeure de le faire dans un délai de vingt jours. Passé ce délai, il est taxé d'office et ne peut bénéficier d'aucune exonération.

Des majorations de taxe sont prévues en cas d'imposition d'office et d'inexactitude dans les indications de la déclaration.

E. — *Dispositions diverses*

Toutes les dispositions relatives aux impôts sur les revenus et concernant la réparation des insuffisances d'imposition et des omissions, les réclamations, le recouvrement et le secret professionnel sont applicables à la taxe d'apprentissage.

QUATRIÈME PARTIE

La pratique de l'Orientation Professionnelle et celle de l'Apprentissage dans les Professions Industrielles et Commerciales

Une institution ne se juge pas seulement sur la précision, la logique et l'harmonie de son organisation juridique, elle se juge aussi sur son fonctionnement.

Après avoir étudié les cadres juridiques de l'orientation professionnelle et ceux de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales, il importe donc de rechercher comment fonctionnent, en fait, les institutions précitées.

La présente partie sera divisée en deux chapitres, le premier relatif à la pratique de l'orientation professionnelle, le second à la pratique de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales. Les liens qui existent entre l'orientation professionnelle et l'apprentissage, les critiques et les suggestions que suscite l'organisation actuelle au contact des faits, retiendront particulièrement notre attention.

CHAPITRE PREMIER

LA PRATIQUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Seront étudiés successivement, au cours de ce chapitre :

- le fonctionnement des organismes d'orientation professionnelle ;
- le rôle des personnes qui concourent à la marche de ces organismes ;
- les méthodes employées par elles.

SECTION I

Le fonctionnement des organismes d'orientation professionnelle

Nous examinerons d'abord le fonctionnement d'un organisme-type d'orientation professionnelle et ferons ensuite une enquête sommaire sur l'activité des principaux organismes d'orientation professionnelle fonctionnant en France.

A. — LA CONSULTATION AU CENTRE ANNEXÉ A L'INSTITUT NATIONAL D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Pour voir comment fonctionne un organisme d'orientation professionnelle, il n'est rien de mieux que d'assister à la consultation donnée au centre

annexé à l'Institut National d'Orientation Professionnelle. Cette consultation à laquelle assistent les élèves de l'Institut en cours de stage, n'est pas exactement celle pratiquée dans tous les organismes d'orientation professionnelle, mais elle leur sert de modèle. Elle met en œuvre quatre services (1) :

1° un *service psychotechnique* qui possède des tests nombreux et variés et examine les enfants au point de vue mental, sensoriel, moteur et caractériel ;

2° un *service médical* qui est doté d'une installation lui permettant de procéder à un triple examen : clinique, caractériel, sensoriel ;

3° un *service d'orientation professionnelle* proprement dite, qui après interrogatoire du sujet et de ses parents, détermine, grâce aux renseignements fournis par les autres services, le métier ou le groupe de métiers vers lequel l'enfant peut s'orienter avec le maximum de chances de réussite ;

4° un *service social*, chargé d'enquêter auprès des familles des enfants, précédemment orientés et de vérifier si les conseils donnés ont été suivis, si le jeune apprenti est satisfait de sa nouvelle vie et y réussit conformément aux prévisions faites lors de son orientation.

La pratique de l'orientation professionnelle comporte deux étapes :

— l'examen des enfants et la constitution des

(1) Cf. Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle de Janvier-Février 1936 et de Mars-Avril 1936 ; Mlles Biscay, J. Monnin, Docteur Bonnardel : la consultation d'orientation professionnelle de l'Institut National.

dossiers réunissant toutes les données concernant l'état, les aptitudes, les goûts et les besoins des sujets ;

— la confrontation des résultats individuels avec les exigences des activités professionnelles ou scolaires envisagées, cette confrontation aboutissant à un conseil d'orientation professionnelle.

Cette pratique est complétée par un contrôle qui s'effectue au moyen d'enquêtes sociales :

a) *Examen des enfants et constitution des dossiers :*

L'observation de l'enfant comporte, en général, les examens suivants :

a) un examen anthropométrique (poids, taille, indice céphalique, etc...) ;

b) un examen physiologique (fréquence cardiaque, pression artérielle, capacité respiratoire, force musculaire, vitesse du mouvement, etc...) ;

c) un examen sensoriel (détermination de l'acuité visuelle et auditive, vision chromatique, etc....) ;

d) une série d'examens psychologiques, s'adressant aux fonctions mentales, à l'affectivité, au caractère, aux tendances et goûts de l'enfant ;

e) un examen médical (examen de médecine générale complété, le cas échéant, par un examen psychiatrique et par une analyse chimique des urines). Une *fiche de contre-indications médicales* est remplie par le docteur à cette occasion.

Indépendamment de l'observation directe de l'enfant, il est procédé en général, à une enquête. Des renseignements sont recueillis auprès des maî-

tres de l'enseignement qui remplissent une *fiche dite scolaire* contenant des indications sur les aptitudes, les capacités d'attention et de travail et le caractère de l'enfant. L'enquête est également menée dans le milieu familial. Des visites sont notamment faites dans les familles pour connaître les antécédents héréditaires et personnels de l'enfant ainsi que la situation de fortune des parents.

Toutes les données concernant l'enfant une fois réunies, il reste à les consigner d'une manière brève et pratique. Pour les examens physiques et mentaux dont les résultats se traduisent sous forme de valeurs numériques, on construit un « profil » mettant en lumière les supériorités et les infériorités des individus. C'est ainsi que l'on recherchera de combien les notes d'un sujet s'écartent de la moyenne et la signification de cet écart.

Pour faciliter la tâche de l'orienteur les résultats des examens médicaux et psychiatriques font l'objet d'un bref résumé qui figure sur la feuille individuelle accompagnant le « profil ». Ce résumé est complété par la fiche de contre-indications médicales rédigée par le médecin. Les résultats de l'enquête scolaire et de celle faite à domicile font partie, in extenso, du dossier remis à l'orienteur.

b) *confrontation des résultats individuels avec les exigences des activités professionnelles ou scolaires envisagées :*

Lorsque l'enfant a subi les examens médicaux et psychologiques et que les résultats et appréciations le concernant ont été consignés sur les fiches et « profils » constituant le dossier remis à l'orienteur, ce dernier entre alors en contact direct avec

l'enfant ; il l'interroge sur son comportement familial, scolaire, social, sur ses goûts, ses aptitudes, ses aspirations, ses préférences, ses répulsions ; il le soumet à une sorte de « confession » afin de compléter le plus possible les renseignements qu'il possède déjà sur lui.

Les parents qui ont été préalablement invités à fournir des renseignements sur l'avenir professionnel qu'ils désirent voir destiner à leur enfant, ont ensuite un entretien avec l'orienteur au cours duquel ils sont questionnés sur le comportement, le caractère et les aptitudes de leur enfant.

Les deux entretiens doivent se faire isolément, de façon à éliminer le plus possible les influences familiales et laisser chacun parler librement.

Après ces entrevues et la confrontation des résultats obtenus au cours des divers examens, l'orienteur confère avec ses collègues, médecin, et psychotechnicien, et procède ensuite à l'interprétation de tous les renseignements recueillis sur un sujet. Pour faire cette interprétation, il faut un homme doué de sens psychologique et possédant des connaissances précises sur les métiers et la situation du marché du travail. Cette interprétation se révèle dans la pratique extrêmement délicate. Non seulement, il faut à l'orienteur une grande compétence au point de vue psychologique et en matière d'information professionnelle, mais il doit encore résoudre très souvent des conflits, soit entre parents et enfants, soit entre sa propre décision et les prétentions des familles. Les parents ayant presque toujours tendance à considérer leurs enfants comme des êtres supérieurs, il doit constamment faire preuve de tact et de persuasion. Il doit, d'autre part, tenir compte des impondérables propres à chaque individualité.

Chaque enfant est en quelque sorte un cas unique, et la décision ne doit jamais être, automatiquement, la même si des conditions sensiblement identiques se présentent pour un autre enfant.

Ainsi, l'orienteur confirme ou infirme le choix de l'enfant ou des parents. Dans le dernier cas, il conseille un autre métier ou une famille de métiers en accord avec les aptitudes du sujet, les considérations des parents et l'état du marché du travail.

Lorsque l'accord est réalisé sur le métier à exercer, l'orienteur joue, alors, le rôle d'informateur. Il fournit à l'enfant et à sa famille des renseignements concernant l'apprentissage dans le métier choisi ; il leur fait part de l'obligation de procurer à l'enfant, un livret d'apprentissage en cas de placement direct chez un patron. Il donne l'adresse du service de placement spécialisé dans le métier envisagé, des indications sur les cours professionnels organisés en application de la loi Astier et sur la préparation au certificat d'aptitude professionnelle.

Si l'enfant ne doit pas entrer en apprentissage chez un patron, l'orienteur fait connaître l'adresse des écoles professionnelles et des ateliers-écoles préparant au métier choisi. Il renseigne sur les conditions d'admission dans ces établissements et fournit, d'une façon générale, toutes les précisions nécessaires pour que soit assurée la formation professionnelle de l'enfant.

c) contrôle de l'orientation professionnelle au moyen d'enquêtes sociales :

Ce contrôle est dans les attributions du service social du centre d'orientation professionnelle. Il marque la liaison qui doit toujours exister entre l'orientation professionnelle et l'apprentissage. Le

rôle du centre précité, ne consiste pas seulement à donner un conseil. Il est nécessaire que le sujet orienté soit suivi dans sa nouvelle vie, afin de savoir dans quelle mesure le conseil d'orientation professionnelle a été observé, si l'enfant réussit bien, s'il a trouvé à se placer en apprentissage et, en cas de difficultés, afin de l'aider dans la recherche d'un emploi. Ce contrôle est assuré à l'aide de visites et d'enquêtes faites à domicile.

Les résultats obtenus par le service social sont particulièrement intéressants. 135 enquêtes ont été faites au cours de l'année 1935 auprès des familles des enfants examinés en 1933 et 1934. Ces résultats sont les suivants :

— pour 13 enfants, aucun renseignement n'a pu être obtenu soit par refus des familles, soit par suite de déménagement sans connaissance de la nouvelle adresse ;

— 84 enfants ont entrepris le métier qui leur avait été conseillé (61 garçons et 23 filles) et se sont déclarés satisfaits ;

— 38 ont entrepris une profession différente de celle qui leur avait été conseillée (26 garçons et 12 filles) ;

— 65 ont été placés directement chez un patron (47 garçons et 18 filles) ;

— 57 ont continué leurs études dans des écoles professionnelles (40 garçons et 17 filles).

Parmi les enfants, dont le choix professionnel avait été contre-indiqué, 17 n'en ont pas tenu compte (10 garçons et 7 filles).

B. — L'ACTIVITÉ DES PRINCIPAUX ORGANISMES
D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Les secrétariats départementaux ou interdépartementaux d'orientation professionnelle, prévus par le décret-loi du 24 Mai 1938 n'ayant pas encore été créés, sauf, tout récemment, celui du département de la Seine, nous ne pouvons donner de renseignements que sur les centres d'orientation professionnelle. En 1936, le Sous-Secrétariat d'Etat de l'Enseignement Technique a subventionné une centaine d'établissements d'orientation professionnelle. On peut considérer que ce chiffre est celui des seuls organismes qui avaient, à cette date, un fonctionnement pratique ; actuellement il y a, en France, une vingtaine de centres, de plus.

Au cours de l'année 1936, 40.716 enfants ont été examinés par les offices d'orientation professionnelle. Si l'on considère qu'environ 700.000 enfants sortent chaque année des écoles primaires (2), on se rend compte manifestement de l'insuffisance de l'orientation professionnelle en France. La réalisation des réformes apportées, dans ce domaine, par le décret-loi du 24 Mai 1938 doit permettre de diriger vers les organismes d'orientation professionnelle un très grand nombre d'enfants, mais cette réalisation n'est pas encore faite et pour qu'elle se fasse, il est nécessaire, comme nous l'avons dit, de doter

(2) Cf. rapport de M. Barrier, au dernier congrès de la Ligue de l'Enseignement (action laïque, numéro d'août 1939, p. 165).

l'orientation professionnelle de moyens financiers bien supérieurs à ceux qu'elle possède à l'heure présente.

Parmi les centres d'orientation professionnelle qui fonctionnent actuellement, certains sont dotés d'un bon équipement et assurent leur service dans des conditions très satisfaisantes. Nous distinguerons ceux qui sont installés à Paris et en banlieue et ceux qui ont leur siège en province:

*a) Les centres d'orientation professionnelle
fonctionnant à Paris et en banlieue parisienne*

L'annuaire statistique publié, pour l'année 1937, par le Ministère de l'Economie Nationale, mentionne l'existence, en 1936, de 22 offices à Paris et de 11 en banlieue parisienne. Depuis cette époque, d'autres offices ont été créés mais le nombre des créations est faible et loin de correspondre aux besoins de la région parisienne.

Les offices parisiens d'orientation professionnelle qui sont les plus connus sont l'office de la Chambre de Commerce de Paris, l'office créé par le comité de patronage d'apprentis du quinzième arrondissement et l'office de la Caisse de Compensation de la région parisienne.

L'office de la Chambre de Commerce de Paris a été créé en 1925 et organisé définitivement en 1927. Il comprend un service de consultations d'orientation professionnelle, un service médical et un service cinématographique d'information professionnelle. Son fonctionnement est excellent et son activité souvent citée en exemple.

Voici, pour l'année 1936, un tableau de l'activité de cet office :

	ENFANTS	VISITES	LETTRES
Consultations d'enfants étrangers..	49	57	12
Consultations d'enfants habitant la province	51	6	52
Renseignements divers			
Enfants entrés dans les ateliers-écoles	1199	2254	230
Enfants déclarés inaptes à la visite médicale, ajournés ou non admis, faute de place	940	881	299
Enfants dirigés vers d'autres écoles ou vers des organismes divers..	268	228	53
Enfants n'ayant pas donné suite à une demande d'admission ou de renseignements	657	736	171
Enfants admis à l'essai et sous toutes réserves	41	73	48
Enfants maintenus à l'essai	159	7	162
Enfants éliminés en cours d'année pour inaptitude	8	10	14
Enfants éliminés en fin d'année pour résultats insuffisants	130	10	14

En 1938, l'Office d'orientation professionnelle de la Chambre de Commerce de Paris avait examiné, depuis sa création, plus de 18.000 enfants. Cet office a établi une combinaison entre l'observation prolongée de l'enfant et la détermination de ses aptitudes d'après les méthodes psychotechniques. Chaque enfant est, en effet, soumis pendant plusieurs mois à une observation méthodique. Le service d'orientation professionnelle est complété par des

organismes d'apprentissage qui portent le nom d' « ateliers-écoles ». Les enfants font dans ces établissements l'essai de métiers variés et fixent leur choix définitif, après avoir passé dans différents ateliers ; ils peuvent éventuellement changer d'atelier-école. Ainsi, au contact direct de l'activité professionnelle en faisant l'essai successif de plusieurs métiers, l'enfant s'oriente en quelque sorte lui-même, sous la surveillance des orienteurs et de techniciens qualifiés. Ce système combiné d'orientation et de formation professionnelles adopté par la Chambre de Commerce de Paris est excellent à tous points de vue et la main-d'œuvre formée par cette méthode a trouvé, ces dernières années, de larges débouchés. S'il est malheureusement difficile qu'un effort financier aussi grand que celui que nécessite la marche des organismes précités puisse être fait pour la grande masse des enfants en âge de recevoir une formation professionnelle, il est du moins possible de généraliser la liaison entre l'orientation professionnelle et l'apprentissage dont un exemple excellent vient d'être donné.

L'office créé dans le quinzième arrondissement de Paris par le comité de patronage d'apprentis, institué conformément à la loi de 1892, sur le régime des associations, a été déclaré d'utilité publique par un décret du 4 janvier 1924. Il a été organisé par M. Pouillot, inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre et par M. de Paemlere, inspecteur de l'enseignement primaire. Dirigé par Mlle Joyet-Lavergne, il étend son action au quatorzième arrondissement et grâce à un sous-centre installé rue Oudinot, il peut développer son activité dans les septième, huitième et seizième arrondissements.

L'office de la Caisse de Compensation de la ré-

gion parisienne est un organisme privé dépendant du service social de la caisse précitée et, en principe, réservé aux membres des familles adhérant à cette dernière. La Caisse de Compensation de la région parisienne, dont le siège se trouve à Paris, 10 rue Viala, n'a pas voulu limiter son activité au calcul et au paiement des allocations familiales ni au contrôle, au moyen d'enquêtes à domicile, des renseignements fournis par les travailleurs. Elle a créé un certain nombre d'œuvres sociales. C'est ainsi qu'elle a installé à l'usage de ses membres qui représentaient avant la guerre de 1939 environ 300.000 familles appartenant pour la plupart à l'industrie métallurgique, des cliniques, des laboratoires biologiques, un hôpital, des salles de classe pour l'enseignement des Arts Ménagers, des salles de récréation. Tout cela existait avant 1932 quand Mlle Andrée Courthial organisa, à son retour des Etats-Unis, un laboratoire de psychologie et un service d'orientation professionnelle(3). Elle mit en pratique les méthodes américaines de psychologie appliquée et utilisa des sources variées d'information professionnelle. Les enfants vinrent à l'office envoyés tantôt par une assistance sociale, tantôt par un dispensaire. Une publicité fut faite auprès des familles par l'intermédiaire d'un journal mensuel « La Revue de la Famille » distribué gratuitement à tous les membres affiliés à la caisse. Des employeurs, enfin, envoyèrent eux-mêmes des enfants à la consultation d'orientation professionnelle.

(3) Cf. André Courthial : un laboratoire de psychologie et d'orientation professionnelle au service social de la Caisse de Compensation de la Région Parisienne. Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle, Mai 1933.

Voici la statistique des enfants orientés par cet office, depuis sa création :

1932-1933.....	225
1933-1934.....	569
1934-1935.....	898
1935-1936.....	1.282
1936-1937.....	1.697
1937-1938.....	2.343
1938-1939.....	2.994
1939-1940.....	4.657

Ces chiffres montrent l'activité sans cesse accrue de cet organisme. Les enfants présentés à l'office, au cours des dernières années, ont été généralement envoyés soit par leurs parents, soit par les directeurs d'usines, aux fins de sélection, c'est-à-dire afin de voir si les candidats aux places d'apprentis, qui se trouvaient vacantes dans les usines, présentaient les aptitudes requises par les métiers auxquels ils étaient destinés.

L'office de la Caisse de Compensation offre cette particularité qu'il exerce son activité dans le cadre professionnel et non dans le cadre territorial, comme la plupart des autres offices. Il n'a pas une circonscription limitée comme les centres qui fonctionnent dans les arrondissements de Paris ou dans certaines communes de la banlieue parisienne. Il s'adresse aux enfants des travailleurs affiliés à la Caisse de Compensation, quel que soit le quartier ou la commune habitée par ces derniers.

Cet office, qui est en relations constantes avec les dirigeants de nombreuses entreprises industrielles dispose d'un groupe important d'assistantes sociales qui établissent la liaison entre l'orientation professionnelle et l'apprentissage.

Les organismes précités sont, avec le centre annexé à l'Institut National d'étude du travail et d'orientation professionnelle, les plus importants de la région parisienne. D'autres offices, récemment créés, n'ont pas encore acquis la notoriété des précédents mais rendent, déjà, d'excellents services. Parmi ces derniers, citons notamment l'*Office du comité de patronage des apprentis du quatrième arrondissement de Paris*. Cet office, dirigé par M. Gille, est chargé d'examiner les enfants des premier, deuxième, troisième, quatrième, onzième et douzième arrondissements de Paris. Installé, depuis le mois de mars dernier, 20, rue du Renard, il a déjà examiné, à ce jour, plus de cinq cents enfants. Le fonctionnement de cet office mérite de retenir notre attention, car il peut être considéré comme le fonctionnement-type d'un office de quartier. Les enfants qui sont envoyés à la consultation d'orientation professionnelle, sont soumis à une série d'épreuves permettant de déceler leurs aptitudes, et à une visite médicale. Les épreuves précitées sont les unes collectives, les autres individuelles. Pour procéder à l'examen psychologique des sujets à orienter, on remet à ces derniers un cahier contenant un certain nombre de tests qui permettent d'apprécier leur efficacité (attention), leur mémoire, leur imagination et leur intelligence. Quant à la fonction verbale, elle est appréciée par des épreuves individuelles qui ont pour but de déterminer la facilité d'association et la réactivité verbale. Les résultats des tests psychologiques sont ensuite portés sur un tableau d'étalonnage. La détermination des aptitudes techniques se fait à l'aide de tests variés. Deux cahiers qui portent les noms de « fiche A » et de « fiche B » sont remis aux enfants. Ces cahiers contiennent, chacun, un certain nombre d'exercices auxquels les sujets doi-

vent se livrer. Ces exercices sont destinés à apprécier les aptitudes suivantes : observations et compréhension spatiale, imagination spatiale, intelligence mécanique, compréhension des mouvements.

Les résultats obtenus donnent lieu à l'établissement d'un profil. Le dossier de chaque sujet est complété par la fiche scolaire, la fiche médicale, la fiche de comportement aux tests et les questionnaires remplis l'un par l'enfant, l'autre, par les parents.

En possession de ces divers éléments, le conseiller d'orientation rédige sa conclusion, au bas d'une fiche spéciale qui groupe synthétiquement tous les renseignements obtenus pour un enfant déterminé.

La profession choisie est mentionnée au-dessous de la conclusion de l'orienteur. Sur cette fiche sont, en outre, portés, dès qu'ils sont connus, la date à laquelle l'enfant entre en apprentissage et le lieu où ce dernier est effectué.

L'office précité est en relations constantes avec le comité de patronage d'apprentis, installé à la mairie du quatrième arrondissement, et avec le personnel enseignant des écoles primaires. Un groupe d'instituteurs a rédigé, sous la direction de l'inspecteur primaire du quatrième arrondissement, une série de brochures se rapportant à diverses activités professionnelles. Parmi les « centres d'intérêt » qui font l'objet de ces brochures, on relève notamment ceux du vêtement, du papier et de la fourrure. La lecture de ces documents permet d'éveiller les goûts de l'enfant et le prépare au choix d'une profession.

La création de l'office du comité de patronage du quatrième arrondissement faisait partie d'un programme d'organisation arrêté définitivement au début de 1940. L'examen de ce programme, dont l'exécution se poursuit, nous permettra de jeter un regard d'ensemble sur l'organisation de l'orientation

professionnelle à Paris et dans la banlieue parisienne.

A la suite d'un rapport présenté par l'inspecteur général Larcher, la Direction générale de l'Enseignement technique a établi un programme d'organisation qui a été approuvé par la Commission d'orientation professionnelle siégeant auprès de cette Direction, par le Comité d'inspection et par la commission administrative des comités de patronage d'apprentis. Ce programme qui est, aujourd'hui, réalisé dans ses grandes lignes, vise à établir une organisation plus rationnelle de l'orientation professionnelle, en coordonnant les efforts pour éviter la dispersion des forces et le gaspillage des crédits.

L'organisation, résultant de ce programme, repose sur une collaboration étroite des offices d'orientation professionnelle et des comités de patronage d'apprentis. « Elle fait appel aux quelques offices qui jusqu'alors avaient donné des garanties particulières par le personnel et le matériel dont ils disposent ; elle a étendu la circonscription de chacun d'eux » (4), afin de constituer des « centres » permettant l'application du décret-loi du 24 mai 1938.

Les comités de patronage doivent pouvoir, désormais, développer d'une façon plus efficace leur action de placement et de patronage des enfants examinés par les centres.

En dehors du centre de l'Institut national d'orientation professionnelle dirigé par Mlle Chauffard et qui reçoit les enfants des cinquième, sixième et treizième arrondissements,, l'office du comité de patronage du quatrième arrondissement a été ap-

(4) La vie des centres d'orientation professionnelle, in Bulletin de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle, numéro de Janvier-Février 1940.

pelé, comme nous l'avons précédemment indiqué, à examiner les enfants venant des premier, deuxième, troisième, onzième et douzième arrondissements. L'office du comité de patronage du neuvième arrondissement, que dirige, depuis quelques années, M. Sinoir, a été installé 24, rue des Apennins et étend, désormais, son action aux dix-septième et dix-huitième arrondissements.

L'office du comité de patronage du quinzième arrondissement, qui a été un des premiers à fonctionner, étend son action, comme il a été précisé ci-dessus, au quatorzième arrondissement et même aux septième, huitième et seizième arrondissements, grâce à un sous-centre.

Enfin, le « Comité de l'Ecole à l'Atelier », une association déjà ancienne, constituée dans le vingtième arrondissement, a été chargé d'organiser l'orientation professionnelle dans les quartiers populeux des dix-neuvième et vingtième arrondissements. A cette œuvre collabore Mlle Cordelier, l'auteur du livre : « Femmes au travail ».

La banlieue parisienne n'a pas été tenue à l'écart de cette importante organisation. L'office d'orientation professionnelle de Montreuil, dirigé par Mme Bayeux-Caron, ancienne collaboratrice du Service de placement des industries métallurgiques, est devenu un centre dont bénéficient les communes des Lilas, de Romainville, de Bagnolet, de Noisy-le-Sec et de Rosny.

Un centre a, d'autre part, été organisé à Saint-Maur, sur l'initiative de M. Tête, industriel.

Le centre de Montrouge et celui de Vanves étendent leur action au Sud de Paris.

Dans la banlieue Ouest, fonctionnent les centres de Courbevoie et de Boulogne.

Le centre de Suresnes et celui de Bois-Colom-

bes ont pris, grâce à l'appui des maires de ces communes, une plus grande extension.

Enfin, au Nord de Paris, le développement de l'orientation professionnelle se poursuit, plus lentement, avec l'organisation d'un centre à Aubervilliers.

Indépendamment des centres d'orientation professionnelle, fonctionnent, à Paris et en banlieue, des organismes dont l'activité n'est pas sans avoir des rapports avec l'orientation professionnelle mais qui ressortit plutôt de la sélection professionnelle ou de la rééducation des chômeurs. Citons notamment le centre de psychotechnique de la Société des transports en commun de la région parisienne, dont l'activité est actuellement suspendue et qui est installé à Paris, 118, rue du Mont-Cenis, le centre de psychotechnique de Viroflay et le centre de la rue Paul-Chautard, dirigé par Mlle Roux. Ce dernier a sélectionné une partie du personnel nécessaire aux industries de guerre. Il n'a pas examiné moins de 20.000 chômeuses du début de septembre 1939 à juin 1940. On ne peut pas dire que ce centre s'est occupé d'orientation professionnelle à proprement parler. Néanmoins, il a guidé les personnes qui se sont présentées à lui vers une spécialité professionnelle de préférence à une autre, en tenant compte de leurs aptitudes, mais toujours dans le domaine des industries de guerre et plus spécialement dans celui de la métallurgie. C'est ainsi qu'il orientait, par exemple, une première main de haute couture en chômage vers le métier d'ajusteuse plutôt que vers celui de fraiseuse.

Quant aux centres de rééducation professionnelle des jeunes chômeurs, ils ne font pas d'orientation professionnelle véritable. Ce sont essentiellement des centres de formation. Ils sélectionnent,

d'abord, les jeunes gens en chômage qui s'adressent à eux et font entrer ceux qui ont été reconnus aptes, dans les sections de formation professionnelle organisées par eux. Ainsi, les jeunes chômeurs admis au centre de la rue Le Bua, qui est dirigé par M. de Beaumont, entrent dans une section de mécanique, d'électricité ou de menuiserie.

Avant d'achever cette enquête sur les centres d'orientation professionnelle de Paris et de la région parisienne, il y a lieu de signaler que le Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et à l'Instruction publique envisage actuellement la création d'un centre d'orientation professionnelle pour les jeunes gens appartenant aux formations de jeunesse récemment créées.

b) *Les centres d'orientation professionnelle
fonctionnant en province*

En province, il y a des offices d'orientation professionnelle qui font sans aucun doute un excellent travail. Les offices de Lyon, Nantes, Marseille, Bordeaux, Le Mans et Toulouse sont parmi les plus connus.

Un des plus remarquables est l'*office d'orientation professionnelle et de placement en apprentissage de Lyon*. Reconnu d'utilité publique, cet établissement est placé sous le contrôle d'une commission composée de personnalités patronales, ouvrières, médicales et administratives. Cet organisme a examiné en 1936 environ 2.000 enfants. Les statistiques fournies par lui sont fort instructives. On y relève que le pourcentage des jeunes gens détournés de leur choix a été de 35 %, celui des jeunes gens dont le choix a été approuvé, de 60 %, 5 % n'ayant marqué aucun intérêt professionnel personnel. A chaque pla-

cement, l'office remet aux employeurs et aux familles des bulletins destinés à lui être retournés à titre de renseignements sur l'apprentissage et pour lui permettre d'intervenir à nouveau, en cas d'incidents ou d'interruption.

L'office de Nantes est, comme celui de Lyon, un office très bien organisé.

Les personnes qui ont la charge de ce service se sont appliquées, avec beaucoup de conscience, à rendre les méthodes d'orientation professionnelle aussi efficaces que possible et à apprécier très exactement les résultats obtenus (5). Cet organisme attache la plus grande attention aux contre-indications (physiques, scolaires, économiques). Ces contre-indications constituent des obstacles au placement dans certaines sortes de métiers. Le nombre des visites faites en 1938 à l'office de Nantes a atteint le chiffre de 4.733. Il a examiné, au cours de la même année, d'après une information du « *Siècle Médical* », 2.081 jeunes gens (1.415 garçons et 666 jeunes filles). 59 jeunes gens ont été éliminés. La contre-indication scolaire a porté sur 101 garçons et 121 jeunes filles ; la contre-indication physique, sur 126 garçons et 68 jeunes filles ; la contre-indication économique sur 282 garçons et 116 jeunes filles. Le total des contre-indications physiques, pour 1938, a été de 194, contre 214 en 1937.

L'office de Nantes, tient d'autre part une statistique des résultats de son activité. Il fait des enquêtes pour rechercher dans quelle mesure les conseils qu'il a donnés ont été suivis. A la fin de 1936,

(5) Cf. Keller (F.-G.) et Viteles (M.-S.) : « vocational guidance through the world ». W.W. Norton and Co, New-York, 1937 (chapitre consacré à l'orientation professionnelle en France).

il s'est informé de l'état de 300 apprentis qui avaient été placés par ses soins, et de 300 autres qui n'étaient pas entrés en contact avec lui.

Voici, dans le tableau ci-après, les résultats obtenus :

	ENFANTS GUIDÉS ET PLACÉS	
	PAR L'OFFICE	SANS L'OFFICE
Ont changé d'occupation	26	201
Sont restés dans les emplois choisis	274	99
Ont suivi des cours professionnels	263	92
Ont été employés comme jeunes travailleurs dans les maisons où ils avaient fait leur apprentissage	221	87
Ont été congédiés par leurs em- ployeurs à l'expiration du contrat d'apprentissage	79	213
Ont obtenu le certificat d'aptitude professionnelle	178	45

Le tableau qui précède est nettement à l'avantage de ceux qui ont pris le conseil de l'office. Il montre une fois de plus et d'une façon concrète, l'utilité que présente l'orientation professionnelle.

SECTION II

Les personnes qui collaborent au fonctionnement des organismes d'orientation professionnelle

Les personnes qui concourent actuellement au fonctionnement des organismes d'orientation professionnelle sont le conseiller d'orientation professionnelle ou orienteur, le médecin, le psychotechnicien, l'assistante sociale, les membres des comités

de patronage d'apprentis, le personnel enseignant et les directeurs des offices de placement.

Le décret-loi du 24 Mai 1938 a prévu la création d'un emploi nouveau, celui de secrétaire départemental ou interdépartemental d'orientation professionnelle. Les secrétariats qui doivent être institués en exécution du décret-loi précité, n'ayant pas encore été créés, sauf tout récemment celui du département de la Seine, il est présentement impossible de donner sur le fonctionnaire qui sera chargé de cet emploi des précisions autres que celles fournies dans la seconde partie de notre étude. Remarquons toutefois que le secrétaire d'orientation professionnelle est appelé à jouer un rôle essentiellement administratif.

A. — LE CONSEILLER D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Le conseiller d'orientation professionnelle est, en fait, le directeur du centre d'orientation professionnelle. Toutefois, dans les centres importants, il y a un directeur ayant sous ses ordres un ou plusieurs conseillers d'orientation professionnelle.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, les conditions requises pour exercer les fonctions de directeur de centre sont les mêmes que celles requises pour être conseiller d'orientation.

Le mode de recrutement et les méthodes selon lesquelles est assurée la formation professionnelle des conseillers d'orientation ont été l'objet de critiques parfois vives de la part des adversaires de l'orientation professionnelle. Il ne s'agit pas de « commencer par orienter les orienteurs » selon l'expression ironique de certains d'entre eux, mais il est

indispensable d'assurer le recrutement d'un personnel offrant toutes les garanties de compétence qu'exige un rôle aussi délicat qu'important. La formation du conseiller d'orientation professionnelle doit être particulièrement soignée. Il est nécessaire qu'il ait de solides connaissances de psychologie expérimentale, d'économie politique et sociale, de sociologie en même temps qu'une profonde connaissance des métiers. Les caractères dominants de toutes les professions doivent lui être familiers. Son esprit critique doit être très exercé. Il doit en outre faire preuve de beaucoup de souplesse et de tact.

Le recrutement et le mode de formation des conseillers d'orientation répondent-ils actuellement à ces conditions ? Les orienteurs sont recrutés parmi les élèves sortant de l'Institut National d'Orientation Professionnelle, munis, selon les cas, du diplôme ou du certificat de stage délivré par cet établissement. Ces élèves se composent principalement d'étudiants et d'instituteurs et aussi de quelques médecins, professeurs et ingénieurs. Ils suivent pendant un an des cours se rapportant à la physiologie, la pathologie, la psychiatrie, la pédologie, l'économie politique, l'organisation de l'orientation professionnelle, la technique des métiers et la sélection professionnelle. Ils participent à des travaux pratiques se rapportant à la psychologie, la physiologie et la technique des tests. Ils font enfin des stages dans des organismes d'orientation professionnelle. Une fois ce cycle d'études théoriques et pratiques achevé, ils passent un examen qui les reconnaît aptes ou non aux fonctions de conseiller d'orientation. On peut se demander si une telle formation est suffisante pour le rôle que ces élèves sont appelés à jouer. Certaines critiques ont été faites à cet égard et ont porté

sur le caractère trop théorique de cette formation professionnelle.

Le recrutement actuel des conseillers d'orientation professionnelle ne se fait pas, d'une façon générale, parmi des professionnels qui savent par eux-mêmes ce qu'est exactement le travail dans l'atelier d'une usine, au comptoir d'un magasin, ou dans le bureau d'une entreprise. Il se fait surtout parmi des pédagogues et des étudiants ; sans doute, ceux-ci reçoivent-ils une formation pratique dont il ne saurait être question de nier la valeur, mais il serait souhaitable que soit exigé du candidat aux fonctions d'orienteur, l'exercice antérieur d'une profession spécialisée, avant que ce candidat consacre son activité à l'orientation professionnelle. L'initiation à la technique d'un métier au sein même d'une entreprise, dans un milieu où le rendement de l'activité compte seul, sous les ordres directs d'un chef, au contact des autres travailleurs, donne un ensemble d'expériences indispensables, selon nous, à quiconque désire diriger, en connaissance de cause, des adolescents vers la vie professionnelle. La formation professionnelle des conseillers d'orientation serait certainement améliorée si l'exercice préalable d'un métier déterminé leur était imposé, ne serait-ce que pendant un temps relativement court.

Cette condition a été exigée en Allemagne dès 1923. Une ordonnance de l'office de Berlin du 12 Mai de ladite année a spécifié que tout conseiller d'orientation professionnelle doit avoir pratiqué un métier pendant cinq ans au moins et posséder une certaine expérience, en ce qui concerne la direction et le traitement des enfants. L'âge minimum de 28 ans a, de plus, été requis pour l'exercice des fonctions d'orienteur.

B. — LE MÉDECIN

Le médecin est l'auxiliaire précieux du conseiller d'orientation professionnelle. Le dossier de chaque enfant à orienter contient toujours une fiche médicale. Le médecin, après avoir examiné un enfant, établit souvent deux fiches, la première indiquant les observations qu'il a pu faire et qu'il garde avec lui pour satisfaire à l'obligation du secret professionnel ; la seconde, qui est destinée au centre d'orientation professionnelle et qui contient les contre-indications individuelles, ainsi que les indications typiques.

L'établissement de ces deux fiches médicales est conforme au vœu du congrès de Barcelone. Les docteurs Laufer et Paul Boncour ont repris cette idée :

« Le médecin n'est pas uniquement un contre-indicateur ; il a aussi un rôle positif d'indication à remplir... La fiche médicale doit répondre à ce but. Elle ne doit pas seulement être quelque chose de passif, un simple acte d'enregistrement : elle doit aussi représenter des directives. » (6)

Le décret-loi du 24 Mai 1928 n'exige du médecin que l'établissement d'une fiche médico-physiologique imprimée suivant le modèle adopté par le secrétariat d'orientation professionnelle. Il semble qu'on soit tombé d'accord pour ne demander au médecin que des indications générales qui n'entraînent pas la violation du secret professionnel : aptitudes à la station prolongée debout, au travail au dehors, dans les poussières, au contact des vapeurs nocives, au sommet des édifices, etc...

(6) In R. I. T. Décembre 1927, p. 660-661.

En Angleterre, les renseignements médicaux sont fournis en même temps que la fiche scolaire. De même en Amérique, c'est le médecin de l'école qui renseigne le conseiller d'orientation.

C. — LE PSYCHOTECHNICIEN

Le psychotechnicien est chargé d'examiner les enfants au point de vue mental, sensoriel, moteur, caractériel, à l'aide de la méthode des tests et des divers autres procédés d'investigation. Il n'y a pas de psychotechnicien dans tous les organismes d'orientation professionnelle. Seuls, les plus importants en possèdent. Quand un office n'a pas ce spécialiste, c'est généralement le conseiller d'orientation qui exerce cette activité.

D. — L'ASSISTANTE SOCIALE

L'assistante sociale est chargée de faire des visites et des enquêtes à domicile en vue du contrôle de l'orientation professionnelle. Elle assure la liaison entre cette orientation et l'apprentissage. Elle prend notamment des renseignements sur la formation professionnelle que reçoivent les enfants orientés par l'office dont elle dépend et suscite une réorientation si le besoin s'en fait sentir.

L'adjonction d'un service social au centre d'orientation professionnelle est extrêmement utile. Malheureusement il est peu d'organismes qui soient dotés d'un tel service. Le décret-loi du 24 Mai 1938 et les décrets pris en application de ce décret-loi n'ont rien prévu à cet égard.

E. — LES MEMBRES DES COMITÉS DE PATRONAGE
D'APPRENTIS

Institués par une loi déjà ancienne, la loi du 2 Novembre 1892, qui prévoit leur création dans chaque département, leur administration et leur fonctionnement, les comités de patronage d'apprentis ont pour but d'assurer la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie ou le commerce, et de veiller au développement de leur formation professionnelle. Ces comités ont aussi pour mission d'éclairer les familles et les adolescents sur le choix d'une profession et de faciliter aux apprentis leur entrée à l'atelier. Les statuts du comité de patronage du quatrième arrondissement de Paris définissent, comme suit, le but de cet organisme :

« 1° faciliter l'orientation des enfants des deux sexes dans les métiers du commerce et de l'industrie ;

2° organiser auprès des familles et des enfants une propagande judicieuse en faveur des métiers comportant un véritable apprentissage ;

3° contribuer, avec les offices publics de placement, au placement rationnel des apprentis ;

4° collaborer avec les organismes de l'Enseignement technique en vue d'aider à la formation professionnelle méthodique et complète des apprentis, et de veiller à l'application de la loi Astier, en particulier pour la fréquentation des cours professionnels ;

5° et principalement contribuer au bien-être matériel et moral des apprentis. »

Les comités de patronage d'apprentis collaborent utilement à l'orientation professionnelle et au

placement. Ils constituent des centres de documentation. Ils font une propagande en faveur des métiers nécessitant un apprentissage, au moyen de conférences, de tracts et de projections cinématographiques. Ils vulgarisent les monographies professionnelles approuvées par le comité départemental de l'enseignement technique. Ils sont, enfin, des centres d'encouragement pour toutes les initiatives prises en matière d'apprentissage : expositions de travaux d'apprentis, fêtes d'apprentissage, récompenses, bourses, colonies de vacances, centres de camping, foyers, bibliothèques, cantines, etc...

Un certain nombre de ces comités fonctionnent dans certains arrondissements de Paris, dans plusieurs communes de la Seine et dans certaines villes de province. A Paris, on peut citer parmi les plus actifs ceux des treizième, quatorzième et quinzième arrondissements. Le plus connu est celui du quinzième arrondissement, qui est dirigé par Mlle Joyet-Lavergne et qui bénéficie du concours de M. Pouillot, inspecteur divisionnaire du travail et de la main-d'œuvre à Paris.

Tous les comités de patronage d'apprentis sont animés du meilleur esprit et certainement leur action mérite d'être encouragée par tous les moyens possibles. Cette action est centralisée par l'Union des comités de patronage dont le bulletin fournit des renseignements très utiles sur l'organisation de l'apprentissage dans la région parisienne.

F. — LE PERSONNEL ENSEIGNANT

Le personnel enseignant n'a aucun rôle direct dans l'orientation professionnelle, mais il est appelé à être un collaborateur précieux du conseiller d'orientation.

La deuxième Conférence Internationale de Psychotechnique appliquée à l'orientation professionnelle et le Congrès de Toulouse ont particulièrement mis en valeur le rôle que devait jouer l'école, en ce qui concerne l'orientation professionnelle. L'instituteur, le professeur doivent *préparer l'orientation et la formation professionnelles* de leurs élèves.

La Conférence Internationale du Travail a fait, à cet égard, dans sa vingt-cinquième session, du 8 au 28 Juin 1939, les recommandations suivantes :

« Tous les enfants devraient recevoir, dans le cadre de l'enseignement obligatoire, qui doit être consacré entièrement à la formation générale, une préparation qui développe en eux la notion, le goût et l'estime du travail manuel, et qui soit susceptible de faciliter leur orientation professionnelle ultérieure.

« La préparation recommandée devrait viser notamment à développer chez l'enfant les qualités de l'œil et de la main, au moyen de travaux pratiques dont l'importance et le caractère devraient néanmoins demeurer en harmonie avec les fins générales de l'enseignement obligatoire. Le programme de ces travaux pourrait tenir compte de la nature des industries dominantes dans la localité ou la région, mais il devrait éviter tout caractère de formation professionnelle.

« La durée d'une telle préparation devrait être d'au moins un an ; celle-ci devrait commencer au plus tard à l'âge de 13 ans, et se prolonger jusqu'à la fin de la période de scolarité obligatoire. »

L'école ne doit pas seulement préparer les enfants au choix d'un métier « par une éducation rationnelle des sens, un enseignement sérieux des tra-

vaux manuels, le développement du sens de la collectivité ou sens social, l'organisation d'entretiens relatifs aux métiers, une bonne éducation physique », elle doit encore apporter une aide précieuse aux organismes d'orientation professionnelle en leur faisant connaître les aptitudes scolaires de l'enfant, ses dispositions intellectuelles et son comportement en classe. Les directeurs des écoles primaires publiques élémentaires sont tenus, aux termes du décret du 2 Septembre 1939, de remplir, pour chacun de leurs élèves parvenu au terme de la scolarité obligatoire, une *fiche scolaire*. Cette fiche est établie d'après un modèle qui doit être fourni gratuitement par le secrétariat d'orientation professionnelle. Ils sont, en outre, obligés d'envoyer les mêmes élèves au centre d'orientation professionnelle choisi par les parents ou les tuteurs, pour leur faire subir la consultation d'orientation professionnelle. La fiche scolaire doit avoir été préalablement envoyée au directeur de ce centre. Si théoriquement les familles peuvent choisir le centre d'orientation professionnelle dans lequel elles désirent envoyer leurs enfants, ce choix ne peut pratiquement pas se faire à l'heure présente, car elles ne sont pas renseignées sur les centres, publics et privés, actuellement existants. Cette lacune doit être comblée, si l'on veut que l'orientation professionnelle se fasse véritablement dans le respect de la liberté des familles.

Enfin, étant donné l'importance du rôle du directeur d'école et de l'instituteur en matière d'orientation professionnelle, il serait souhaitable que le personnel enseignant reçoive une formation spéciale, à cet effet.

G. — LES DIRECTEURS DES OFFICES DE PLACEMENT

Les directeurs des offices de placement collaborent également à l'orientation professionnelle. Le décret du 26 Septembre 1922 avait prévu la création d'offices d'orientation professionnelle pour aider les offices de placement dans leur tâche et leur permettre de placer rationnellement les adolescents. Mais l'aide que les organismes d'orientation professionnelle rendent aux offices de placement est réciproque. Le décret-loi du 24 Mai 1938 et les décrets pris en application de ce décret-loi ont fait ressortir les liens qui doivent exister entre ces institutions.

L'article premier du décret-loi précité a spécifié que le secrétaire départemental ou interdépartemental d'orientation professionnelle est chargé d'assurer avec la collaboration de l'Inspection de l'Enseignement technique la liaison des centres avec les écoles et les offices de placement.

L'article 31 du décret du 2 Septembre 1939, traitant de la collaboration réciproque qui doit s'établir entre les services publics de placement et les services d'orientation professionnelle précise, à ce sujet, que les offices de placement sont tenus de communiquer au secrétariat départemental d'orientation professionnelle tous les renseignements qu'ils possèdent sur l'état du marché du travail, en indiquant notamment pour chaque profession le nombre des offres d'emplois qu'ils ont reçues et le nombre de celles auxquelles ils n'ont pu donner satisfaction.

Il est remarquable qu'en France, contrairement à ce qui se passe dans beaucoup de pays étrangers, les services d'orientation professionnelle soient indépendants des institutions de placement. Sans doute existe-t-il, dans notre pays, des services

d'orientation professionnelle annexés à des offices de placement, mais si l'on examine l'ensemble de l'organisation française, il semble que le législateur ait voulu séparer les problèmes d'orientation des problèmes de placement, et faire prédominer le caractère éducatif sur le caractère économique. Tandis qu'à l'étranger, l'orientation professionnelle est sous la dépendance du ministre du Travail, en France, elle dépend de la Direction de l'Enseignement Technique.

M. Touzaa a vivement soutenu — en 1922 — la thèse du rattachement des services d'orientation professionnelle aux offices de placement (7). Le même point de vue a été adopté dans un vœu du Congrès de Toulouse, en 1924 et le rattachement précité est la solution généralement adoptée dans les pays étrangers. En Allemagne, notamment, l'orientation professionnelle dépend de l'Office de Placement du Reich qui exerce un contrôle général. Les offices d'orientation professionnelle sont adjoints aux bureaux officiels de placement.

La thèse française de l'indépendance des services d'orientation professionnelle n'est pas mauvaise en elle-même, à condition qu'il existe toujours un contact très étroit entre ces services et les offices de placement.

(7) Cf. rapport de M. Touzaa, du 31 Décembre 1922.

SECTION III

Les méthodes employées pour l'orientation professionnelle

Les méthodes employées dans les services d'orientation professionnelle se rapportent d'une part à la connaissance des enfants, d'autre part à la connaissance des métiers et de l'état du marché du travail.

A.— LES MÉTHODES SE RAPPORTANT À LA CONNAISSANCE DES ENFANTS

Les enfants qui viennent au centre d'orientation professionnelle subissent un examen médico-physiologique et un examen psychotechnique.

1° *L'examen médico-physiologique*

Au centre annexé à l'Institut National d'Orientation Professionnelle, l'examen médico-physiologique s'effectue en trois temps.

Le médecin commence par mettre l'enfant et ses parents en confiance, en les laissant parler librement sur les états pathologiques que le consultant a présentés. Il procède ensuite à un interrogatoire précis et, à l'aide de divers recoupements, il se fait une opinion sur les antécédents personnels du sujet. L'enquête est poursuivie de la même façon pour la recherche des antécédents héréditaires et collatéraux.

Le deuxième temps de l'examen consiste dans la détermination des différents indices biologiques : poids, taille, force musculaire, tension artérielle, fréquence du pouls, etc...

La consultation se termine par un examen clinique des diverses fonctions physiologiques. Le médecin remplit, pour chaque consultant, une fiche qui indique notamment les contre-indications (8).

2° *L'examen psychotechnique*

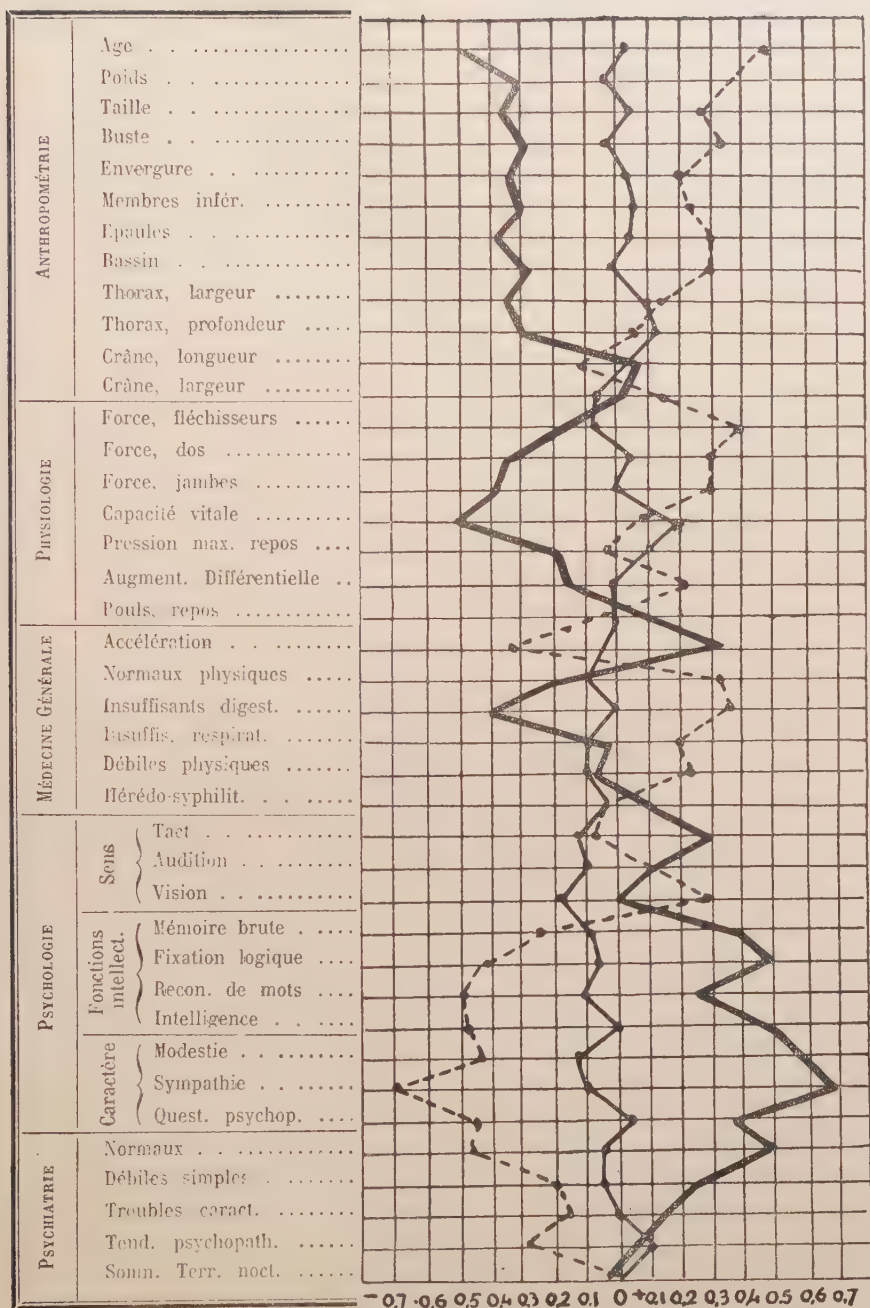
L'examen psycho-technique auquel il est procédé pour chaque enfant, au centre annexé à l'Institut National d'Orientation Professionnelle, occupe, à lui seul, trois heures environ. Il repose sur la méthode analytique.

Cet examen aboutit à l'établissement d'une fiche ou d'un « profil » caractéristique de chaque sujet au point de vue des divers facteurs qui doivent être pris en considération en matière d'orientation professionnelle. Ce « profil » met en lumière la valeur de cha-

(8) Il existe un album qui constitue un instrument de travail pratique pour les techniciens de l'orientation professionnelle, c'est l'album de grilles établies par R. Bonnardel et H. Laugier. Il comprend une liste de 477 métiers dressée d'après la nomenclature de la statistique générale de la France et permet de déceler immédiatement, grâce à un jeu de grilles en celluloid et à un système de cases numérotées, les métiers contre-indiqués par telle déficience physiologique ou telle tare pathologique.

LÉGENDE DU GRAPHIQUE DE LA PAGE 179 :

(Profil établi par MM. Laugier, Toulouse et Weinberg, C.R. de l'Académie des Sciences, 26 Février 1934. — Les observations qui ont servi à l'établissement de ce profil ont porté sur 127 enfants des écoles de Paris d'âge moyen de 10 ans $\frac{1}{2}$. Le tracé gras représente le groupe des meilleurs élèves (25 % de l'effectif) ; le tracé fin, celui des élèves moyens (50 % de l'effectif), et le tracé en pointillé, celui des derniers élèves (25 % de l'effectif). On remarque que les meilleurs élèves se montrent inférieurs aux autres dans tout ce qui a rapport à la partie physique du profil et qu'ils sont parmi les plus jeunes.)



(Voir la légende, à la page 178.)

que enfant dans chaque catégorie d'épreuve. Les valeurs obtenues à la suite des examens et observations sont traduites en écarts, à partir d'un indice moyen, c'est-à-dire qu'on fait correspondre la note 0 à l'indice moyen, les indices supérieurs recevant des valeurs positives et les indices inférieurs des valeurs négatives. Les résultats sont ensuite reportés sur un graphique (voir page précédente).

Les aptitudes des enfants sont déterminées à l'aide de tests extrêmement variés. Des tests d'intelligence, de mémoire, de motricité, d'acuité sensorielle, de caractère sont notamment mis en pratique. C'est ainsi que pour apprécier la mémoire d'un enfant, la fiche psychologique de Piéron comporte cinq épreuves de types différents. Des mots présentés en désordre sans lien logique doivent être reproduits après une demi-heure de rétention. Un texte de quelques lignes est à reproduire immédiatement après l'acquisition. Trois épreuves de reconnaissance sont ensuite effectuées, la première se rapportant à des formes concrètes ; la seconde, à des formes abstraites telles que les formes géométriques ; et la troisième, à des symboles qui figurent un code.

L'examen psychotechnique a été l'objet de très vives controverses. Il est encore aujourd'hui le champ clos où s'affrontent les spécialistes de l'orientation et de la sélection professionnelles.

Les méthodes psychotechniques sont, pour une part, à l'origine de l'orientation professionnelle. Si les résultats donnés par l'emploi de ces méthodes ont apporté quelques désillusions, on se garde, en général, de porter à leur égard un jugement définitif. Elles ont une valeur limitée mais réelle et peuvent encore être perfectionnées. Leur valeur résulte surtout de la compétence de ceux qui les emploient.

Cette idée a été bien exprimée dans un vœu du Congrès de Toulouse qui est le suivant :

« Le transfert des tests dans la pratique de l'orientation professionnelle ne saurait être recommandé comme pouvant offrir des méthodes d'investigations psychologiques usuelles et exige, en toute hypothèse, même lorsqu'on ne fait usage de tests qu'à titre auxiliaire et de contrôle, un maniement très compétent et très circonspect qui ne peut appartenir qu'à des spécialistes particulièrement avertis. »

Un des principaux reproches faits aux procédés psychotechniques est de mesurer surtout l'intelligence générale, le niveau intellectuel des sujets, ce qui intéresse beaucoup moins les services d'orientation professionnelle que les aptitudes particulières.

« Il est impossible, comme dit Henry C. Link, de faire de l'intelligence le critère de la réussite (d'un individu) dans un emploi donné. Tout ce que nous pouvons dire, c'est que son intelligence le qualifie pour un grand nombre d'occupations pouvant aller de celle du savetier à celle de l'ingénieur-mécanicien. Mais nous ne pouvons pas dire que l'intelligence générale d'un homme le qualifie pour telle occupation spéciale. »

La déficience de la méthode des tests est particulièrement nette en ce qui concerne la connaissance du caractère de l'enfant. Le caractère, un des facteurs essentiels de réussite, est extrêmement difficile à apprécier en quelques heures ; sans doute l'observation directe de l'enfant, la conversation avec ce dernier et ses parents, les renseignements fournis par l'instituteur peuvent donner des indications utiles sur le caractère de l'enfant. Il n'en reste pas moins vrai que la connaissance de ce facteur im-

portant effectué dans de telles conditions reste fragile.

« La plupart des tests, déclare Arthur S. Otis (9) ont été établis en vue de la connaissance de l'enfant en général, surtout pour étudier les phases de son développement, par des chercheurs qui ne songeaient pas à leur application possible à l'orientation professionnelle. C'est pourquoi il n'existe presque pas de tests qui se soient révélés utiles à l'orientation professionnelle. »

Arthur S. Otis indique en outre qu'il n'y a pas d'informations suffisantes et précises sur les exigences psychologiques des différentes professions. Le jugement de cet Américain est au moins aussi pessimiste que celui de Henry C. Link.

On pense de plus en plus aujourd'hui que le test psychologique, pour être un bon moyen d'orientation professionnelle, doit être manié par des psychotechniciens expérimentés en collaboration étroite avec des gens de métier ayant *l'intelligence pratique* de ce que signifie une épreuve de cette sorte, l'intelligence pratique étant celle qui se manifeste par une grande facilité d'adaptation au contact des faits ou de la matière, par le sens de la technicité et celui de l'organisation et par des capacités constructives.

En Allemagne, tous les grands offices d'orientation professionnelle possèdent des laboratoires psychotechniques bien équipés. En France, les méthodes psychotechniques sont employées avec beaucoup de circonspection par les organismes d'orientation professionnelle. En général, les dirigeants des offi-

(9) Arthur S. Otis. The selection of mill workers by mental tests. Journal of applied psychology. Déc. 1920, pp. 339-341.

ces français considèrent que la méthode des tests rend plus de services dans le domaine de la sélection professionnelle que dans celui de l'orientation.

B. — LES MÉTHODES SE RAPPORTANT A LA CONNAISSANCE
DES MÉTIERS ET DE L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Pour faire de l'orientation professionnelle, il ne faut pas seulement connaître les possibilités de chaque enfant, il faut encore connaître les exigences des professions et l'état du marché du travail.

1° *La connaissance des métiers*

Selon M. Fontègne (10), l'un des directeurs actuels de l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle, connaître un métier, c'est :

« a) Au point de vue *technique* :

— analyser chaque geste quant à sa forme, sa direction, son amplitude, sa durée, son appropriation à un but déterminé,

— ...analyser chaque attitude nécessaire à l'exercice de cette profession, en vue de déterminer ceux des mouvements qui sont strictement indispensables, tant en ce qui concerne la quantité que la qualité du rendement : suppression de ceux qui sont superflus et, par suite, diminution certaine de la fatigue ; mise en valeur de ceux qui contribueront

(10) Cf. Fontègne : le problème de l'orientation professionnelle. Ses applications aux professions de la maçonnerie. Essai de psychologie professionnelle. Publ. Revue mensuelle de la Chambre Syndicale des entrepreneurs de maçonnerie, ciments et béton armé de la ville de Paris et du département de la Seine, pp. 28 à 30.

à caractériser l'habileté, la supériorité professionnelle d'un individu,

— étudier la structure des outils dont le maniement est exigé : leur forme, leur poids, leur spécialisation, leurs possibilités d'adaptation aux forces physiques et intellectuelles de l'individu qui aura à s'en servir, ainsi qu'aux conditions du travail...

b) Au point de vue *économique* :

— supputer les probabilités de développement ou de décadence, les chances d'avenir de ce métier,

— en déterminer, autant que possible, le coefficient de chômage,

— souligner la forme et les conditions de l'apprentissage (offres et demandes, genre d'exploitation, spécialisation, travaux qualifiés et non qualifiés, pré-apprentissage, forme et durée de l'apprentissage, etc...),

— noter la progression des salaires (apprenti, compagnon, maître),

— en relever les inconvénients possibles, tant au point de vue hygiénique qu'au point de vue moral (accidents du travail, maladies professionnelles, fatigue, etc...).

c) Au point de vue *psychologique* :

— déterminer le plus exactement possible les fonctions psychologiques que met en jeu le processus de travail du métier (attention, jugement, mémoire, imagination, etc...),

— caractériser très nettement quelle forme de ces fonctions psychologiques conduit à la supériorité professionnelle,

— faire ressortir quelles qualités morales et

sociales sont indispensables pour l'exercer convenablement,

—bref, établir la liste des aptitudes, tant physiques qu'intellectuelles, tant morales qu'artistiques, ou sociales qui sont nécessaires pour arriver à l'optimum de rendement dans le minimum de temps raisonnable et le minimum de fatigue, avec le maximum de joie au travail. »

Les considérations qui précèdent sont résumées par M. Fontègne dans la formule suivante :

« métier = connaissances + aptitudes + caractère »

Cette formule laisse apparaître, selon le même auteur la nécessité d'affecter un coefficient de valeur à chacun des trois éléments qui constituent le métier et la possibilité de faire varier l'un d'entre eux sans porter préjudice à la somme.

Le deuxième congrès sociologique international a adopté à l'unanimité le programme suivant, présenté par l'Institut J.-J. Rousseau :

a) analyser psychologiquement les professions et les classer suivant les aptitudes qu'elles impliquent ;

b) déterminer les aptitudes correspondantes chez les individus ; tester les tests pour savoir s'ils ont une valeur diagnostique et surtout pronostique ;

c) étudier le processus de l'apprentissage des diverses professions ;

d) déterminer l'importance pour chaque profession de l'intelligence générale ;

e) un pronostic d'aptitude, n'étant jamais une certitude mais une probabilité, élaborer les statistiques propres à cette probabilité ;

f) unifier les mesures pour rendre les psycho-

grammes ou « profils » psychologiques comparables entre pays et offices.

QUELLES SONT LES MÉTHODES EMPLOYÉES POUR ARRIVER A CONNAÎTRE LES MÉTIERS ?

Ces méthodes peuvent se grouper en trois catégories :

- a) le questionnaire permettant l'établissement de monographies professionnelles,
- b) l'observation,
- c) l'expérimentation.

a) *L'établissement de monographies professionnelles*

Cette méthode consiste à demander à des personnes parfaitement qualifiées appartenant à une profession déterminée de remplir un *questionnaire* et d'indiquer quelles aptitudes elles jugent indispensables, désirables ou indifférentes, pour que leur profession soit convenablement exercée. Une monographie professionnelle est ensuite établie sur la base des renseignements ainsi fournis.

Un effort considérable a été fait pour établir une documentation précise sur les différents métiers. Les monographies professionnelles sont de trois sortes : elles s'adressent tantôt aux orienteurs, tantôt aux professeurs et instituteurs qui, au cours de leur enseignement, ont à créer une sorte de mentalité professionnelle, tantôt enfin aux parents et aux jeunes gens à la recherche d'un emploi.

Les monographies professionnelles ont pris une place importante aux Etats-Unis et aussi dans un certain nombre d'autres pays. En France, on s'est

aussi activement préoccupé de l'établissement de telles monographies. La « Rose des Métiers », de M. Mauvezin, est l'un des meilleurs guides parmi ceux qui ont été publiés dans notre pays. Ce livre, édité en 1922, comprend onze groupes de métiers, tous manuels.

M. Mauvezin, tout en montrant l'utilité des publications d'information professionnelle, reconnaît, dans la préface de son livre, que leur valeur est limitée. « Il sera, sans doute, toujours impossible — dit-il — de définir d'une manière suffisamment mathématique pour les mettre à l'abri des discussions, les aptitudes que demande un métier quelconque. Tout ce que l'on pourra espérer de mieux, c'est d'amener les professionnels d'un même métier à se rallier en ce qui concerne les aptitudes que celui-ci réclame, à certaines définitions ou expressions, peut-être peu scientifiques, mais comprises par eux, et dont le bon sens populaire devine d'instinct la signification. Les professionnels les plus experts en leur art ne sont pas absolument semblables entre eux, leurs aptitudes varient, mais ils ont cependant un lot commun de qualités qui leur donne un air de ressemblance. Les exigences des métiers ne sont pas d'une rigueur telle que l'on puisse en tracer un profil mathématique. Les professionnels en indiqueront l'allure générale, la silhouette, mais ne pourront faire plus. Et c'est pourquoi, il nous paraît téméraire et vain d'essayer d'établir d'une façon scientifique les aptitudes diverses de l'enfant. Fût-ce possible, que nous ne pourrions tirer de résultats aussi parfaits que des avantages très relatifs puisque les exigences des métiers auxquelles doivent correspondre les aptitudes diverses de l'enfant ne peuvent elles-mêmes être esquissées qu'à grands traits. Remarquons en passant que ces exigences sont d'habi-

tude formulées par des adultes et que ce sont des enfants qu'on oriente. Le problème n'en est que plus compliqué. Il faut que l'enfant orienté ou celui qui est chargé de ce soin, voie se dégager, de la lecture d'une monographie de métier, les caractéristiques les plus saillantes de celui-ci, notamment les qualités essentielles qu'il demande, les vices rédhibitoires, de façon qu'apparaisse à ses yeux la silhouette du métier, telle qu'ont voulu la représenter les professionnels. » (11)

Citons encore, comme monographies excellentes, celles de M. Fontègne, se rapportant aux métiers de la maçonnerie, et celles de M. Mouvet, qui concernent les professions industrielles et commerciales, et même certaines professions libérales. Nous donnerons ci-après quelques exempls de monographies professionnelles, la première est relative au métier de maçon, la seconde à celui d'horloger, la troisième, à celui d'ajusteur.

A. — *Monographie professionnelle du maçon*

Cette monographie, destinée aux instituteurs et orienteurs, a été établie par M. Fontègne.

Objet du métier :

Le métier de maçon comprend un grand nombre de spécialités.

L'ouvrier maçon qualifié doit pouvoir accomplir toutes ces spécialités, être, suivant les besoins : limousinant, maçon, plâtrier, briqueteur, cimentier, poseur de pierres, bardeur, ficheur, jointoyeur et même carreleur.

(11) Cf. *Rose des Métiers*, de M. Mauvezin, édition des Roses, imprimerie Brière, Bordeaux, 1922.

Les limousinants font le gros œuvre d'une construction, ils emploient la meulière et le moellon, construisent les murs en cave et en élévation, font les voûtes et les planchers, etc...

Les maçons (plâtriers) font les enduits en plâtres des plafonds et des murs intérieurs, ainsi que les enduits des façades des maisons, etc...

Le briqueteurs construisent les murs en briques des bâtiments.

Les cimentiers font les enduits en ciment de toutes sortes, les dallages des sols, les planchers et les poutres en ciment armé, etc...

Les poseurs de pierre mettent en place la pierre de taille qui leur est amenée par les bardeurs qui, eux, la prennent au chantier de taille.

Le ficheur remplit en mortier les joints de la pierre après la pose faite par le poseur.

Le jointoyeur, après la construction d'un mur en briques devant rester apparentes, vient remplir en mortier spécial les joints de ce matériau et lui donner son aspect définitif.

Quoique le carreleur soit devenu aujourd'hui un métier en dehors de la maçonnerie, un ouvrier maçon complet doit savoir poser les carreaux en terre cuite ou autre, formant les sols des cuisines, des cours ou des vestibules, ainsi d'ailleurs que les revêtements en faïence.

Conditions dans lesquelles s'exerce le métier :

La plupart du temps au grand air, sur des échafaudages élevés jusqu'au faite des maisons.

Le mortier est préparé par des manœuvres appelés à Paris « garçons maçons ». Ce travail, dans les chantiers de moyenne et grande importance, est fait par des machines spéciales mues par un moteur et le montage aux divers étages a lieu au moyen d'appareils élévatoires mus également par moteurs. D'autres garçons maçons reçoivent ce mortier ainsi que les autres matériaux aux divers emplacements du bâtiment et les distribuent aux compagnons maçons.

Le chantier est placé sous la direction d'un chef compagnon, dénommé maître-compagnon. Celui-ci, au lieu de travailler à l'heure comme les ouvriers, est employé au mois avec un salaire beaucoup plus élevé que celui des ouvriers ou compagnons ordinaires. Il remplace le patron en toutes circonstances concernant la conduite des ouvriers et l'appro-

visionnement de chantier, la mise en œuvre des matériaux, conformément aux plans remis par l'architecte. Il est, dans une certaine mesure, le collaborateur de ce dernier, dont il reçoit les ordres en l'absence de l'entrepreneur.

Aptitudes physiques :

Taille moyenne.

Constitution robuste, forte musculature (intempéries, lourdes charges).

Vue et audition moyennes.

Voies respiratoires saines (poussières de démolitions, taille des briques, préparation du mortier, intempéries, courants d'air).

Cœur sain ou tout au moins sans défauts organiques prononcés.

Agilité générale du corps et sang-froid.

Possibilité de travailler des deux mains (ambidextrie).

Déconseiller le métier (métier debout et de plein air) :

a) à ceux qui sont prédisposés à des déviations de la colonne vertébrale (port de lourds fardeaux) ;

b) à ceux qui sont prédisposés aux pieds plats douloureux, aux hernies ou aux varices ;

c) à ceux qui ont une prédisposition marquée aux refroidissements, catarrhes et rhumatismes ;

d) à ceux qui sont sujets aux attaques d'épilepsie (chutes) et aux vertiges (travail sur échafaudages).

Aptitudes physiques requises pour mutilés et accidentés du travail :

Un sourd peut réussir dans certains travaux.

La perte d'un bras rend très difficile, sinon impossible, l'exercice du métier.

Grandes difficultés pour l'amputé de jambe (échelles, échafaudages à claire-voie...).

Les mutilations des doigts peuvent, dans certains cas, être une contre-indication physique absolue (manque de prise).

Les nombreux travaux de maçonnerie (gâchage du mortier, manœuvre, etc.), permettent, dans quelques cas, l'emploi de certains *arriérés*.

Aptitudes psychiques et intellectuelles :

Intelligence pratique.

Coup d'œil : savoir mesurer, comparer des longueurs, des épaisseurs, sans le secours d'instruments (sens des dimensions).

Sens de l'horizontalité et de la perpendicularité.

Esprit d'observation.

Bonne mémoire en général ; principalement mémoire des formes rectilignes et courbes...

Sens de la représentation de l'espace.

Habileté manuelle.

Aptitudes morales :

Toutes celles qu'on est en droit d'attendre d'une personne travaillant pour autrui et avec autrui.

Aptitude à s'adapter aux compagnons de travail (équipes).

Sobriété.

Connaissances scolaires :

Bien se pénétrer de cette idée qu'une bonne instruction primaire est nécessaire pour n'importe quel métier et que ne deviennent ouvriers qualifiés que ceux qui :

Ont de bonnes notions en calcul (métré, volumes, dosages) ;

Possèdent des notions élémentaires de dessin géométrique (confection et lecture de plans) ;

Etant entendu qu'ils savent bien lire et bien écrire (orthographe).

Avantages et inconvénients de la profession (Cf. avenir) :

Chômage : dès que les constructions auront repris, il n'y aura pas lieu de prévoir le chômage dans le métier de maçon.

Mortes-saisons : en hiver ; même pendant ce temps un ouvrier habile gagnera toujours son pain, car un patron prévoyant gardera un peu de travail à l'abri pour les jours de gel et de pluie.

Maladies professionnelles : ne sont pas nettement caractérisées.

Accidents du travail : chutes, brûlures (chaux).

Apprentissage :

Offres, Demandes :

Pénurie d'apprentis ;

Métier très recommandable aux jeunes gens bien portants et aimant la vie au grand air.

Salaires : à convenir lors de l'établissement du contrat obligatoire d'apprentissage.

Un ouvrier intelligent (Cours de perfectionnement obligatoire et Ecole municipale professionnelle du soir) peut devenir, après plusieurs années de pratique, contremaître et conducteur de travaux. Des cas fréquents prouvent qu'il peut même s'établir comme patron.

Possibilité, après un ou deux ans de pratique comme apprentis, d'entrer dans la section du bâtiment de l'Ecole Nationale de Technique de Strasbourg pour y acquérir (trois années) les connaissances nécessaires pour être, plus tard, contremaîtres, dessinateurs, techniciens du bâtiment, entrepreneurs, secrétaires techniques dans le Service des chemins de fer, architectes municipaux, etc... (12)

(12) M. Fontègne dirigeait les services d'orientation professionnelle d'Alsacé et de Lorraine, lorsqu'il a établi cette monographie.

B. — *Monographie professionnelle de l'horloger*
(extraite du recueil de monographies de M. E. Moutet, publié en 1928, à Mons, Belgique)

APTITUDES	CONTRE-INDICATIONS
1. Le travail s'exécute dans la position assise.	Troubles nerveux. Disposition héréditaire aux troubles digestifs. Transpiration des mains. Hérédité du terrain favorable à l'éclosion de la tuberculose pulmonaire. Disposition aux accidents arthritiques (sédentarité).
2. Attention visuelle externe : + m (a). Jugement pratique : + m. Esprit d'observation : + m. (b)	Asthénopie.
3. Acuité visuelle : + m. 1 et 0,5 (port de verres toléré, vision monoculaire tolérée). Acuité auditive : + m. (surdité tolérée d'un côté).	
4. Calme, persévérance, minutie, patience.	
5. Usage des deux mains. précision kinésique : + m. dextérité mano-digitale :	
6. Instruction primaire ... + m. Disposition pour le dessin. Age de l'entrée en apprentissage : 14 ans. Durée de l'apprentissage : 4 ans.	
7. Salaires ...	

(a) + m signifie : au-dessus de la moyenne.

(b) Cf. certaines aptitudes signalées par divers auteurs : propreté, goût, amour de la petite mécanique, invention.

C. — *Monographie professionnelle de l'ajusteur*

(extraite du Bulletin de l'Association générale des orienteurs de France. Numéro de Juillet-Septembre 1932, pp. 7 et 8).

Objet de la profession :

Finir, à l'aide d'outils à mains ou de machines, les pièces constituant des machines ou entrant dans leurs organes. L'ajusteur doit pouvoir forger les outils dont il se servira, les tremper, les affûter.

Lieux où elle s'exerce :

Dans des ateliers clos.

Comment elle s'exerce :

Généralement debout, cependant l'aptitude à travailler dans toutes les positions est requise.

Maladies professionnelles :

Aucune. Accidents peu graves : coupures, blessures légères.

Aptitudes physiques :

Type nerveux. Taille moyenne préférable. Force moyenne. Bonne acuité visuelle 10/10 et 5/10, les verres sont tolérés. Bonne acuité auditive (bruit de la lime).

Contre-indications : varices, mutilation d'un membre, hernie grave, mauvaise vue, asthénopie, pieds plats douloureux, troubles nerveux.

Aptitudes psychiques et intellectuelles :

Excellente sensibilité articulaire du bras, de l'avant-bras ; dextérité, habileté motrice. Attention visuelle, aptitude à coordonner les mouvements des deux mains. Mémoire des formes, sens du relief, des petites distances et imagination.

Mémoire générale, pouvoir d'attention développé. Ordre, soin, patience, persévérance, calme. Bonne instruction primaire, primaire supérieure même. Goût des sciences exactes. Dispositions pour les mathématiques, le dessin.

Contre-indication : insuffisance de dextérité.

Apprentissage :

Meilleur âge : 14 ans. Durée : 3 ans. L'apprentissage peut se faire dans les ateliers-écoles, dans les écoles pratiques de commerce et d'industrie, dans les écoles de mécaniciens de la marine, dans les écoles nationales professionnelles. Les apprentis de l'industrie doivent suivre les cours professionnels pour obtenir le C.A.P., puis le brevet professionnel.

Avenir dans la profession :

Accession aux postes de maîtrise... encombrement.

En France, la confection des monographies professionnelles a généralement été laissée à l'initiative des offices. Le bureau universitaire de Statistique de l'Université de Paris en a également établi, au cours des dernières années, pour les professions intellectuelles et libérales. A l'étranger, ce sont les instituts psychotechniques et les laboratoires de psychologie appliquée qui ont souvent été chargés d'établir ces monographies. Il suffit de citer, comme exemples, celles de l'Institut J.-J. Rousseau, de Genève et celles du Docteur Mira, de Barcelone.

b) *L'observation :*

Une seconde méthode de connaissance des métiers est la méthode d'observation. Celui qui a l'intention d'établir une monographie professionnelle entre lui-même dans la profession. Il se fait, par exemple, ouvrier-mécanicien. Il mène la vie de l'ouvrier, recherche les causes d'échec dans le métier,

d'accident du travail, de maladie, et dresse ensuite la monographie de la profession.

c) *L'expérimentation :*

Cette troisième méthode procède des deux premières. Elle consiste à établir une liste provisoire des aptitudes supposées nécessaires dans une profession déterminée, à rechercher les moyens servant à les déceler et à procéder, enfin, à une vérification expérimentale de ces aptitudes.

2° *La connaissance de l'état du marché
du travail*

Les organismes d'orientation professionnelle sont renseignés sur l'état du marché du travail par les offices de placement. La connaissance de cet état fait partie des attributions desdits offices. A cet égard, il est utile de remarquer que l'orientation professionnelle et le placement en apprentissage s'amélioreront quand fonctionnera en France un service national chargé de mener constamment des enquêtes sur l'état des divers métiers, dans les différentes régions. Il faudrait faire sur le plan national ce qu'un Albert Thomas avait réussi à faire sur le plan mondial.

Il convient, toutefois, d'observer que la connaissance du marché du travail ne peut pas être parfaite, car ce marché évolue sans cesse. Aussi, le conseiller d'orientation professionnelle doit, en s'appuyant sur les renseignements fournis, essayer de prévoir l'évolution et se faire une opinion personnelle sur l'avenir des divers métiers.

CHAPITRE II

LA PRATIQUE DE L'APPRENTISSAGE DANS LES PROFESSIONS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

Les enfants orientés peuvent recevoir leur formation professionnelle en entrant soit directement en apprentissage dans les entreprises, soit dans les écoles techniques ou les ateliers-écoles. Nous étudierons successivement ces deux modes de formation sur le plan pratique en donnant, pour chacun d'eux, un aperçu des réformes à envisager.

SECTION I

La pratique de l'apprentissage dans les entreprises

Nous étudierons successivement les conditions dans lesquelles les adolescents ont accès dans les entreprises industrielles et commerciales et celles dans lesquelles ils font leur apprentissage.

A. — L'ACCÈS A L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES

L'organisation de l'apprentissage est restée jusqu'à ces dernières années défectueuse. Environ 700.000 enfants sortent chaque année des écoles pri-

maires (1). Un certain nombre d'entre eux se dirigent vers les professions agricoles et artisanales, d'autres vers les écoles de degré supérieur pour continuer leurs études, mais le plus grand nombre des enfants cherchent à entrer dans les professions de l'industrie et du commerce. Le problème de l'apprentissage consiste à trouver les moyens de donner à chacun d'eux la possibilité d'apprendre un métier pour lui permettre de gagner sa vie, tout en tenant compte des besoins réels des entreprises. La crise de l'apprentissage sévit en France depuis de longues années et les perturbations causées par la guerre de 1939 l'ont encore aggravée. Cette crise se manifeste sous deux aspects : d'une part, il y a trop d'adolescents chômeurs qui n'ont pas voulu faire ou auxquels on n'a pas donné les moyens de faire un apprentissage en règle ; d'autre part, de nombreuses entreprises ont manqué et certaines d'entre elles manquent encore de main-d'œuvre qualifiée. Pour remédier à cette crise, on ne peut pas songer à faire entrer dans les écoles professionnelles ou techniques la grande masse des jeunes gens qui se destinent à l'industrie et au commerce. Ces écoles ne sont pas assez nombreuses et les difficultés budgétaires n'ont pas permis d'en accroître très fortement le nombre.

C'est donc à un autre moyen qu'il a été fait appel. La loi du 25 Juillet 1919 a été un premier pas vers le développement de la formation professionnelle. Elle n'a reçu malheureusement qu'une

(1) M. Barriér, inspecteur général de l'enseignement primaire, a donné, à ce sujet, les précisions suivantes, dans le rapport qu'il a présenté au dernier congrès de la Ligue de l'Enseignement (Nice, Mai 1939) : Sur un contingent annuel de 720.000 écoliers, 140.000, au delà de 14 ans, continuent à fréquenter un établissement scolaire (Cf. Action laïque, numéro d'Août 1939, p. 165).

application restreinte et ses résultats ont été insuffisants (2). D'autre part, les cours professionnels ne font que compléter l'apprentissage. Ils donnent une culture professionnelle plus large aux jeunes gens qui font leur apprentissage et permettent d'occuper pendant plusieurs heures par semaine ceux qui sont sans emploi, mais ils ne dispensent pas de l'apprentissage. Le problème n'avait pas encore reçu de solution satisfaisante quand parut le décret-loi du 24 Mai 1938. Ce décret-loi, comme nous l'avons précédemment indiqué, a posé le principe de l'obligation de l'apprentissage et a ouvert aux adolescents les portes des entreprises industrielles et commerciales pour leur permettre de recevoir une formation professionnelle appropriée. Les mesures de contrainte prises par le décret-loi sont lourdes pour les chefs d'entreprise, mais il semble que leur application doit permettre de résoudre enfin certaines difficultés du problème de l'apprentissage. De nombreuses entreprises avaient dédaigné de former des apprentis. Il était inadmissible de laisser le soin de recruter et de former la main-d'œuvre juvénile à quelques maisons plus soucieuses que les autres de leur devoir social en même temps que de leur intérêt propre. La charge de l'apprentissage doit, avec justice, incomber à toutes les entreprises ayant un minimum d'importance et l'on doit voir disparaître la tendance qu'ont certaines maisons de prendre les apprentis formés par d'autres, en leur offrant l'appât d'un salaire plus élevé.

(2) Environ, 580.000 enfants quittent annuellement les établissements d'enseignement (Cf. note précédente). Sur cet effectif, 170.000 seulement suivent les cours professionnels (déclaration de Georges Lapierre, secrétaire du syndicat national des instituteurs, Janvier 1940).

Cependant, il ne faut pas penser que l'application des mesures prises par le décret-loi du 24 Mai 1938 sera facile à réaliser. Le moyen devant permettre l'accès des entreprises aux adolescents consiste dans l'obligation imposée aux patrons d'avoir un nombre d'apprentis en rapport avec le nombre des ouvriers ou employés adultes qu'ils emploient. Or l'adoption d'un rapport minimum ou d'un rapport minimum ou maximum entre les travailleurs appartenant aux catégories précitées est un moyen commode pour imposer l'obligation de l'apprentissage, mais il manque de souplesse. Une industrie comme la métallurgie peut avoir besoin d'une importante main-d'œuvre, à un moment donné, et perdre ensuite une grande part de son activité, en présence de circonstances économiques nouvelles. Il est évident que le rapport établi dans cette branche d'industrie, entre le nombre des apprentis et celui des ouvriers, et employés qualifiés adultes, doit, en pareil cas, être révisé. Le législateur n'a pas manqué de prévoir, dans l'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1938, la révision par décret des rapports à établir dans les diverses catégories d'entreprises en considération du changement des circonstances économiques et de la variation des besoins de main-d'œuvre. Il a tenu compte de ces considérations dans le décret du 3 Novembre 1939, en ne fixant que pour la durée des hostilités, seulement, les pourcentages prévus à l'article 12 précité, dans les entreprises relevant de la métallurgie et du travail des métaux. Cependant, la fixation d'un rapport en fonction de la variation des besoins de main-d'œuvre ne peut être un moyen souple, que si la révision de ce rapport est elle-même empreinte de souplesse. Or, la forme dans laquelle doit se faire cette révision, si elle offre des garanties, laisse supposer une certaine lenteur d'adaptation. Il

est nécessaire qu'un décret soit pris sur la proposition du ministre chargé de l'Enseignement technique, et du ministre du Travail, après avis du Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique. D'autre part, pour pouvoir établir et réviser convenablement les rapports prévus à l'article 12 du décret-loi du 24 Mai 1938, il faudrait être en mesure de connaître exactement non seulement les besoins présents de main-d'œuvre des diverses entreprises, mais encore de prévoir les besoins futurs. Cela suppose la connaissance parfaite et à tous moments de la situation économique des différentes branches d'activité et la prévision de leurs chances de développement ou de déclin.

Si l'on veut vraiment organiser l'apprentissage en France, il faut faire une répartition générale et méthodique des débutants entre l'ensemble des activités économiques, et cette répartition doit se faire d'après les besoins réels des diverses professions déterminés sous le contrôle de l'Etat par les représentants qualifiés de ces professions, que celles-ci soient organisées sur la base corporative ou sur la base syndicale.

B. — LES CONDITIONS DE L'APPRENTISSAGE DANS LES ENTREPRISES

Pour un grand nombre d'entreprises, l'apprentissage ne peut se concevoir que sur les lieux mêmes de production, « sur le tas », pour employer une expression qui a fait fortune, depuis les grèves de 1936. La formation du métallurgiste, par exemple, ne peut pas matériellement se faire dans une école, en raison de l'outillage important et de la dépense de matières premières et de combustible

qu'elle nécessite. Il en est de même de la formation du personnel destiné à travailler dans les industries minières et houillères, dans les industries de transports maritimes, des produits chimiques, des textiles, de la verrerie, des cuirs et peaux, etc...

L'apprentissage dans les ateliers de production offre de sérieux avantages. Les apprentis reçoivent une formation concrète. Ils aperçoivent l'utilité de leur travail. Ils sont mêlés aux ouvriers et réalisent d'emblée l'ambiance dans laquelle ils doivent travailler.

Mais ce mode de formation professionnelle n'est pas sans présenter de graves inconvénients. Il arrive fréquemment que les ateliers, étant organisés uniquement pour la production, sont souvent mal adaptés à la formation des jeunes travailleurs. Le développement du machinisme, en simplifiant les tâches, la division du travail, en diminuant le nombre des techniques et des expériences que doit posséder l'ouvrier, entraînent souvent les employeurs à confiner les apprentis dans des travaux sans grande portée éducative. D'autre part, le contact des adultes est parfois pernicieux, surtout pour les apprentis. Enfin, il n'est pas rare de voir confier à des moniteurs insuffisants la formation des jeunes travailleurs.

Les conditions d'apprentissage dans les petites entreprises n'offrent pas moins d'inconvénients. Si dans une maison de faible importance, l'apprenti a plus de chances d'apprendre convenablement son métier, il ne bénéficie de cet avantage qu'à condition d'avoir un patron qui s'occupe sérieusement de lui. Or, ce n'est pas toujours le cas et la tendance à ne voir dans les apprentis qu'une main-d'œuvre peu coûteuse et à laquelle on peut demander de faire n'importe quoi, est très ancienne.

Lors d'une enquête faite par lui en 1934, M. Paul Allard (3) a signalé en termes assez vifs les abus dont sont victimes les apprentis.

« Trop souvent — dit-il — l'apprentissage sans contrôle est une duperie pour l'une ou pour l'autre partie. Si l'enfant tombe chez un bon patron, il apprend son métier ; s'il tombe chez un mauvais patron, il perd son temps. C'est une question de loterie et à peine est-il possible pour les parents d'avoir quelques garanties. Pour beaucoup de patrons, un apprenti, c'est un garçon qui a 13 à 14 ans, deux jambes, deux bras, une tête. On s'inquiète peu de savoir si ces jambes sont solides, si ces bras et ces mains sont adroits, si cette tête est intelligente. On demande un apprenti : aucune spécification n'accompagne cette formule et trop souvent, un patron, en prenant un débutant, cherche à obtenir de la main-d'œuvre à bon marché. On trouve heureusement de nombreuses exceptions. »

Ce jugement n'est pas dénué de fondement. Il convient, toutefois, de remarquer qu'on a beaucoup fait, en France, dans les dernières années, pour remédier aux abus commis à l'égard des apprentis. On a préconisé l'établissement d'un *programme minimum d'apprentissage* ; ce programme a été inséré dans certains contrats d'apprentissage, dans les clauses ou en annexe de certaines conventions collectives. On compte surtout aujourd'hui sur l'établissement des règlements d'apprentissage pour déterminer ce programme minimum dont l'exécution constitue une garantie essentielle pour l'apprenti. Ces règlements d'apprentissage seront établis pour chaque profession ou groupe de professions similaires

(3) Paul Allard : « Que faire de nos fils et de nos filles ». Les éditions de France. Paris 1934.

par les comités départementaux de l'enseignement technique, en conformité de l'article premier du décret du 5 Mars 1940, ou plus probablement par les corporations dont on attend le statut. Dans les professions qui ne sont pas encore dotées de règlements d'apprentissage, il serait souhaitable, en attendant que ces règlements soient établis, qu'une loi intervienne pour exiger l'insertion du programme minimum dans le livret de l'apprenti ou dans le contrat d'apprentissage.

Pour parer aux inconvénients résultant de la mauvaise organisation de l'apprentissage dans les entreprises ou de la déficience de la formation professionnelle donnée aux apprentis, le législateur a été amené à établir un contrôle sérieux de l'apprentissage. Le décret-loi du 24 Mai 1938 et le décret du 5 Mars 1940 fixent l'organisation du contrôle actuel. Celui-ci doit être assuré, comme nous l'avons indiqué, par des inspecteurs d'apprentissage qui rendront compte de leurs visites au comité départemental de l'enseignement technique. Ce comité prendra, sur le vu des rapports qui lui seront adressés, les sanctions qu'il jugera nécessaires. Les inspecteurs d'apprentissage seront chargés d'examiner les conditions dans lesquelles la formation pratique et théorique des jeunes gens est organisée par les entreprises. Ils s'assureront de la qualification des maîtres et maîtresses d'apprentissage. Ils contrôleront l'application des règlements d'apprentissage et des rapports prévus à l'article 12 du décret-loi du 24 Mars 1938 et feront enfin partie des jurys d'examen.

Toutes ces dispositions sont excellentes. Il ne reste plus qu'à les appliquer aussi complètement que possible.

L'amélioration de la formation théorique des apprentis a également retenu l'attention des auteurs

du décret-loi du 24 Mai 1938. La fréquentation des cours professionnels institués par la loi Astier devra désormais être plus effective. Les chefs d'entreprise sont tenus de faire suivre ces cours à leurs apprentis pendant au moins 150 heures par an et de présenter ces derniers aux examens prévus par la loi.

Il n'est pas douteux que si les autorités de contrôle veillent à l'observation stricte de ces prescriptions, la formation théorique des jeunes travailleurs sera supérieure à celle qu'ils recevaient auparavant.

L'amélioration de l'apprentissage dans les entreprises n'est pas seulement due à l'action du législateur. Des syndicats professionnels et des entreprises privées ont pris, dans ce domaine, des initiatives très louables. Parmi les syndicats, relevons particulièrement ceux de la bonneterie, de la métallurgie et du commerce de détail. Parmi les entreprises privées, citons notamment à Paris, la maison Borderel et Robert, 131, rue Damrémont (formation de ferronniers), l'Imprimerie Chaix, rue Bergère (formation de compositeurs margeurs), les usines Citroën et Renault (formation d'apprentis dans les sections de mécanique, de tôlerie, etc...), la Société de transports en commun de la région parisienne (S.T.C.R. P.), 53 ter, quai des Grands-Augustins (formation de mécaniciens, électriciens, menuisiers), la Compagnie générale de radiologie, 34, boulevard de Vaugirard.

Des associations privées se sont, aussi, préoccupées de la formation des apprentis, telle l'association des ouvriers en instruments de précision, 8-14, rue Charles-Fourrier (4). Ces syndicats, entreprises et associations ont créé des écoles d'apprentissage ou

(4) Cf. G. de Beaumont : Guide pratique de l'orientation professionnelle. Dunod. Paris 1938.

des ateliers spéciaux distincts des ateliers de production. De telles créations sont coûteuses, mais de bon rendement. Ce sont surtout les grandes entreprises qui ont pris des initiatives en cette matière : usines métallurgiques, compagnies de chemins de fer, chantiers de constructions navales, etc...

Néanmoins, on a vu, dans les dernières années, de nombreuses entreprises, moyennes ou petites, se grouper pour organiser la formation de leurs apprentis dans des ateliers communs.

Toutes ces initiatives doivent être particulièrement encouragées. Les ateliers spéciaux sont, en fait, de véritables ateliers-écoles dont l'étude sera faite dans la section suivante du présent chapitre.

SECTION II

La formation professionnelle donnée dans les écoles et la pratique de l'apprentissage dans les ateliers-écoles

Pour un certain nombre de professions industrielles et commerciales, la formation professionnelle peut être donnée dans des établissements d'enseignement. Certaines d'entre elles ne requièrent pas nécessairement ce mode de formation. D'autres l'exigent pour tous les cadres ou seulement pour les cadres supérieurs.

A. — LA FORMATION PROFESSIONNELLE DONNÉE DANS LES ÉCOLES ET LA QUESTION DES COURS PROFESSIONNELS

Les écoles techniques ou professionnelles sont tantôt spécialisées, tantôt adaptées à la préparation de plusieurs catégories de métiers. Les enseigne-

ments qu'elles dispensent sont extrêmement variés. Celles qui appartiennent au degré supérieur telles que l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures, les Ecoles Nationales des Arts et Métiers, l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales ont donné maintes preuves de la valeur de leur enseignement, par les promotions d'hommes qualifiés qui ont été formées par elles.

Par contre, des critiques ont été adressées à certaines écoles techniques, telles que les écoles pratiques de commerce et d'industrie. On leur a reproché de donner à leurs élèves des connaissances trop théoriques, de ne pas avoir un outillage suffisamment moderne et des moniteurs assez au courant pour enseigner les techniques les plus récentes et préparer directement les élèves aux travaux qui les attendent dans les ateliers de production.

On a enfin reproché, d'une façon générale, aux établissements d'enseignement technique, de se consacrer trop exclusivement à la formation des cadres et de négliger l'apprentissage des ouvriers.

Ces critiques semblent exagérées si l'on veut bien tenir compte de l'effort accompli pour développer les écoles d'enseignement technique depuis la guerre de 1914-1918. Cet effort est admirable étant donné l'exiguïté des crédits alloués pour cette branche d'enseignement, mais il reste insuffisant puisque ces écoles refusent chaque année de nombreux élèves, faute de place. Les difficultés budgétaires ont amené le ralentissement de cet effort. Il ne sera pas possible, avant longtemps, que ces écoles puissent recevoir la masse des jeunes gens et aussi des jeunes filles qui se destinent à l'industrie ou au commerce.

Il faudrait des locaux et des installations dont le coût serait élevé, des professeurs dont la forma-

tion nécessiterait plusieurs années et une nouvelle éducation des enfants et des familles pour les pousser en plus grand nombre vers ces écoles. Il ne semble pas souhaitable, d'ailleurs, que la formation professionnelle soit donnée, pour la plupart des professions, dans des établissements d'enseignement technique, car cette formation revêt souvent un caractère théorique qui ne correspond pas aux qualités qu'on attend des travailleurs dans beaucoup de spécialités professionnelles.

S'il n'est pas souhaitable que tous les jeunes reçoivent leur formation professionnelle dans une école, il est toutefois nécessaire qu'ils complètent leur formation pratique par une certaine culture générale, qui leur est donnée dans les cours professionnels institués par la loi Astier. Ces cours devront être multipliés. Pour trouver les locaux et les installations nécessaires, il faut établir une plus grande coordination entre les divers organismes s'occupant de l'apprentissage pour parvenir à une meilleure utilisations des locaux et installations existants.

La fréquentation de ces cours devra être sérieusement contrôlée et sanctionnée par un examen permettant d'obtenir un diplôme technique, certificat d'aptitude professionnelle ou brevet professionnel. Ces vœux sont conformes aux conclusions adoptées par l'assemblée générale du Conseil National Economique dans sa session des 28 et 29 Mars 1938, sur le rapport qui lui a été présenté par MM. Ingrand et Celier, auditeurs au Conseil d'Etat, sur le problème de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales (5). Ces derniers ont, en ou-

(5) La main-d'œuvre et le chômage : le problème de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales. In-8°, Melun, Imprimerie Administrative.

tre, demandé une réorganisation et une unification des diplômes techniques. « On conseille généralement — disent-ils — des examens à deux degrés : a) le certificat d'aptitude professionnelle qui vient en fin d'apprentissage (vers 17 ans) sanctionner la formation reçue par l'enfant ; b) le brevet professionnel passé entre 20 et 30 ans et qui constate la valeur acquise par l'ancien apprenti, grâce à l'expérience et à la pratique de son métier. ...Ce double échelon existe déjà en pratique dans de nombreux cas. Il suffirait d'harmoniser les régimes particuliers et de généraliser. » Il est souhaitable que cette réforme se réalise.

B. — PRÉAPPRENTISSAGE ET APPRENTISSAGE DANS LES ATELIERS-ÉCOLES

Le préapprentissage n'est pas une partie de la formation professionnelle. Il en est la préparation. La loi organique de l'enseignement primaire du 28 Mars 1882 a essayé d'organiser le préapprentissage dans le cadre de l'enseignement primaire. En application de cette loi, des travaux manuels et l'usage des outils des différents métiers devaient être enseignés dans les écoles primaires. En fait, cette disposition est restée lettre morte, malgré les efforts faits par M. Kula pour la faire appliquer (6). Cependant, l'idée devait être reprise en France grâce à l'initiative privée, sous la forme d'écoles de préapprentissage ou d'écoles combinant le préapprentissage avec l'apprentissage.

(6) M. Kula a demandé la création de classes de préapprentissage dans toutes les écoles et a fait une active propagande à ce sujet. Cf. Kula : le rôle de l'enseignement technique en face du problème de l'orientation professionnelle. La formation professionnelle, Mai 1927.

La plus importante initiative prise en cette matière est celle de la Chambre de Commerce de Paris qui a ouvert des « *ateliers-écoles d'orientation professionnelle et d'apprentissage* ». Ces ateliers-écoles, qui donnent d'excellents résultats, présentent un grand intérêt pour nous, car ils sont organisés de telle façon que l'enfant fait, au sein même de ces organismes, son orientation professionnelle, son préapprentissage et son apprentissage. La Chambre de Commerce de Paris a créé neuf ateliers-écoles : 6 pour les garçons, 2 pour les filles et 1 mixte. Ces établissements reçoivent plusieurs milliers d'élèves.

Les ateliers-écoles des garçons sont organisés pour la vente, les métiers du Bâtiment, la ferblanterie, la zinguerie, la plomberie, l'ajustage, la serrurerie, la menuiserie, les industries du fer et du bois, la mécanique, l'industrie de l'imprimerie, les industries du vêtement, les professions de l'alimentation, l'artisanat rural et le jardinage.

Les ateliers-écoles des filles sont établis pour la vente et les métiers féminins (couture, lingerie, mode, coiffure, etc...).

Enfin, l'atelier-école mixte est organisé pour la papeterie, le cartonnage, la reliure, la dorure, la gainerie et les articles de voyage.

Les enfants qui désirent entrer dans les ateliers-écoles de la Chambre de Commerce de Paris subissent d'abord un examen d'orientation professionnelle. Ceux dont l'inaptitude physique est constatée et ceux qui n'ont pas l'âge requis pour entrer dans cet établissement sont éliminés.

L'orientation professionnelle possède une seconde phase qui consiste dans l'essai de métiers variés. L'enseignement de l'atelier-école vise d'abord à « débrouiller » les enfants, en les faisant travailler manuellement et en leur faisant connaître les rudi-

ments de professions variées et convenablement choisies, afin de leur permettre de s'orienter vers la plus conforme à leur goût et à leurs aptitudes. L'orientation, une fois faite, l'atelier-école a pour but de permettre aux enfants de poursuivre leur apprentissage à l'intérieur même de l'établissement (7).

L'enfant ayant préalablement indiqué le métier qu'il désire apprendre et ayant été reconnu apte, entre dans l'atelier-école de son choix. Il doit faire un stage dans plusieurs ateliers, par exemple ateliers de menuiserie, ferblanterie, forge, ajustage : chaque stage a une durée de six semaines. Au cours de chacun de ces stages, l'enfant est observé par le médecin, le contre-maitre-professeur et le directeur. Ce n'est qu'au bout de six mois qu'a lieu le choix définitif du métier ; souvent ce choix est conforme à celui qui avait été retenu au moment de l'examen préliminaire d'orientation professionnelle. Parfois il est tout différent.

Lorsqu'un enfant n'a pas fait ses preuves de capacité dans les divers ateliers où il est passé, il peut, à moins d'une volonté fermement affirmée, entrer dans un autre atelier-école. Un enfant qui aurait voulu être serrurier est, par exemple, dirigé vers l'atelier-école des vendeurs et employés de magasin, suivant les aptitudes constatées au cours des stages.

Dans les ateliers-écoles, les enfants font généralement choix eux-mêmes du métier dans lequel ils doivent gagner leur vie. Cette auto-orientation n'est pas l'un des moindres avantages de l'atelier-école.

(7) Cf. Lomont, directeur des ateliers-écoles de la Chambre de Commerce de Paris : « Une méthode pratique d'orientation professionnelle. Bulletin de l'Institut National d'orientation professionnelle. Mars 1929, p. 94.

Dans cette sorte d'établissements, les enfants sont groupés par équipes de 20 à 30. Ils travaillent généralement huit heures par jour, sous la direction d'un contre-maitre-professeur. Sur ces huit heures, deux environ sont consacrées à la culture générale « orientée vers des buts pratiques et appliqués aux besoins de la profession ». Les exercices et travaux pratiques sont organisés à des fins exclusivement éducatives : toute préoccupation de rendement commercial est rejetée.

Les apprentis passent, en général, après trois ans d'atelier-école, le certificat d'aptitude professionnelle (C. A. P.).

Afin d'assurer un contact vivant avec le monde industriel et commercial, la direction des ateliers-écoles entretient des relations directes avec les chambres syndicales des professions qui se rapportent à l'enseignement donné dans ces établissements. Ces chambres lui ont accordé leur appui. De leur côté, les pouvoirs publics ne se sont pas désintéressés de cette œuvre et lui ont donné un appui financier. La Chambre de Commerce de Paris et la direction des ateliers-écoles créés par cette chambre sont en relations constantes avec les organismes d'orientation professionnelle de Paris et de la région parisienne et participent à toutes les manifestations de ces organismes. Enfin, un service de documentation a été organisé par la Chambre de Commerce de Paris, à l'usage des industriels, des commerçants, des familles et des membres du personnel enseignant.

Certaines chambres de commerce de province ont suivi l'exemple de celle de Paris et ont créé des écoles de préapprentissage et d'apprentissage, notamment la Chambre de Commerce de Lyon. Des chambres de métiers ont établi des ateliers-écoles pour les métiers de l'artisanat. Certains services offi-

ciels, tels le Ministère de la Marine et le Ministère de l'Air, ont créé des sections d'apprentis. Enfin, comme nous l'avons précédemment indiqué, un certain nombre de syndicats, d'associations professionnelles et d'entreprises privées ont créé des ateliers-écoles ou des ateliers d'apprentissage.

Il est généralement admis que l'apprentissage dans les ateliers-écoles constitue le meilleur mode de formation professionnelle. Ces organismes mettent à la disposition des apprentis des moniteurs qualifiés, des programmes méthodiques et des installations souvent complètes. Ils font disparaître la tentation à se servir des apprentis au lieu de leur apprendre un métier. Ils procurent à l'apprenti un milieu pédagogique et moral adapté à sa formation. La création d'un atelier-école bien équipé nécessite malheureusement d'importantes immobilisations de capitaux, et il est difficile, à l'heure actuelle, d'en accroître le nombre, en raison de la grave crise que nous traversons.

Le gouvernement du Maréchal Pétain, soucieux d'encadrer les jeunes gens actuellement sans emploi et de leur faire apprendre un métier, favorise actuellement la création de « centres » de formation professionnelle organisés selon des méthodes nouvelles. Le « Service des jeunes apprentis », qui dépend du Secrétariat Général à la jeunesse, a ouvert récemment des centres de préapprentissage notamment à Paris, rue Turquetil, et à Courbevoie. Le premier de ces deux centres reçoit les élèves des centres annexés à l'école Dorian et à l'école Boule. Un autre centre est sur le point de s'ouvrir à Boulogne-Billancourt. Il groupera environ 200 garçons qui seront chaque semaine occupés trois jours à une activité professionnelle et trois jours à la culture générale et aux loisirs.

D'autre part, des centres de rééducation professionnelle des jeunes chômeurs ont été récemment créés à Paris, rue Le-Bua et rue de Crimée.

Le gouvernement se préoccupe, en outre, d'encadrer de nombreux jeunes gens dans des formations nouvelles qui portent les noms d' « équipes de la jeunesse » et d' « ateliers de la jeunesse ». Dans le plan primitif d'organisation, la création de « centres ruraux » avait été envisagée. Au seuil de l'hiver et par suite des difficultés de ravitaillement que pourraient rencontrer ces centres, il a paru préférable d'adopter une formule plus souple. Ainsi, sont nées les « équipes de la jeunesse ». Ces équipes grouperont de vingt à quarante garçons et seront dispersées dans les villages de France pour se mettre à leur service et y effectuer des travaux d'intérêt général : nettoyage, remise en état des monuments publics et des petits chemins, création de stades villageois, etc...

Ces travaux n'exigeant que quelques heures par jour, le programme d'organisation prévoit d'autres occupations. Les membres des équipes feront de la culture physique. Ils recevront un complément de culture générale et seront appelés, sous la conduite de techniciens de la région, à faire connaissance avec tous les petits métiers d'intérêt rural (forge, mécanique agricole, abattage d'arbres, labourage, etc...). Les « ateliers de la jeunesse » sont destinés aux villes. Les membres de ces ateliers recevront, comme leurs camarades des campagnes, une formation technique et culturelle et se livreront à des travaux urbains et notamment à des travaux d'intérêt général. La vie matérielle des jeunes des « équipes » et des « ateliers » incombe, en totalité, au Secrétariat Général à la jeunesse. Une des grandes difficultés

auxquelles donne lieu la mise en application de la nouvelle organisation est celle qui résulte de l'insuffisance des cadres. Il faut actuellement former plusieurs milliers de moniteurs. Trois écoles fonctionnent déjà à cette fin : celles de Sillery et de Marly-le-Roi pour les « équipes » et celle de Charaintru, pour le « service des jeunes apprentis » et les « ateliers ».

Il n'est guère possible de porter, actuellement, un jugement sur les réformes qui viennent d'être envisagées. Les « équipes » et les « ateliers de la jeunesse » sont en pleine période d'organisation et n'ont pas encore pu faire leurs preuves. Il est souhaitable que les jeunes gens appartenant à ces formations ne se livrent pas à des activités professionnelles variées sans en approfondir aucune. Il faut qu'ils puissent apprendre véritablement un métier. Les « équipes » et les « ateliers » ne semblent pas devoir permettre, quant à présent, l'apprentissage en règle d'une profession, comme celui qui est fait, par exemple, dans les ateliers-écoles. La question des cadres, celle des locaux, du matériel, des matières premières ne sont pas encore résolues. Si les formations de jeunesse n'ont pas seulement pour rôle d'assurer la formation technique de leurs membres, il n'en est pas moins vrai que cette dernière doit tenir une grande place dans le programme de leur activité. L'atelier-école est le meilleur organisme pour l'apprentissage des métiers industriels et commerciaux et il paraît souhaitable que les « ateliers de la jeunesse » reçoivent une organisation inspirée des méthodes de ce type d'établissement.

Les mesures nouvelles, relatives à l'encadrement et à la formation professionnelle des jeunes gens, laissent quelque peu dans l'ombre certaines disposi-

tions du décret-loi du 24 Mai 1938. Il semble que celles-ci, une fois assouplies, reprendront, cependant, une certaine faveur, quand la vie économique du pays redeviendra plus normale.

CONCLUSION

L'effort qui reste à accomplir, en France, pour organiser et développer l'orientation et la formation professionnelles est considérable.

Le décret-loi du 24 Mai 1938 et les décrets pris en application de ce dernier constituent une œuvre logique et relativement complète. La situation économique actuelle rend toutefois difficile la mise en pratique de toutes les dispositions contenues dans ces textes. Une nouvelle organisation professionnelle est en voie d'élaboration et il faut espérer que le législateur maintiendra la plupart des mesures législatives précitées, en les assouplissant pour mieux les adapter aux circonstances nouvelles.

En attendant que la réorganisation économique du pays s'accomplisse, il est nécessaire de ne procéder qu'à une orientation générale des jeunes sur le plan professionnel. Tant qu'on ne sera pas en mesure de connaître d'une façon précise les débouchés qu'offrent les diverses corporations, il faut éviter le flux des adolescents vers les métiers urbains et développer le goût des métiers ruraux. C'est, d'ailleurs, ce que le Secrétariat Général à la jeunesse s'efforce de faire actuellement. L'organisation de l'orientation professionnelle issue du décret-loi du 24 mai 1938 doit être conservée dans ses grandes lignes, sauf à la mettre en harmonie avec la nouvelle organisation corporative. Les secrétariats départementaux ou interdépartementaux devront être créés. Il est nécessaire, aussi, de rendre effective l'obligation, pour tous les enfants, de consulter un centre d'orientation professionnelle,

mais cette obligation ne doit pas porter atteinte à la liberté des familles. Cette liberté réside dans la faculté laissée aux parents de choisir, eux-mêmes, le centre dans lequel ils désirent envoyer leurs enfants. Pratiquement, à l'heure actuelle, les familles ne peuvent pas exercer cette faculté, car elles ne sont pas mises en mesure de choisir entre plusieurs centres d'orientation professionnelle. Pour combler cette lacune, il serait nécessaire que les directeurs d'écoles puissent remettre aux familles une liste de centres publics et privés. Les organismes privés d'orientation professionnelle devront être multipliés comme les organismes publics, pour être mis à la portée de tous les consultants. Ils devront être dotés d'un équipement suffisant et d'un personnel qualifié, soumis au contrôle de l'Etat. Pour améliorer l'orientation professionnelle, il importe de donner aux orienteurs une formation pratique offrant plus de garanties, en exigeant d'eux un stage dans une entreprise avant l'exercice de leurs fonctions. En outre, il est souhaitable que le certificat d'orientation professionnelle mentionne non seulement les métiers dangereux pour la santé de l'enfant, mais encore ceux que ce dernier ne pourra pas entreprendre sans danger pour la santé publique. Les services d'orientation professionnelle devront, enfin, recevoir une aide plus efficace de la part du personnel enseignant et des offices de placement.

Les réformes apportées par le décret-loi du 24 Mai 1938 n'ont pas seulement pour but d'organiser et de développer l'orientation professionnelle. Elles doivent aussi conduire à l'amélioration et au développement de la formation professionnelle. L'amélioration de cette formation résultera de l'observation stricte des règlements d'apprentissage et de la fréquentation plus régulière des cours professionnels. Il

est indispensable que ces règlements soient établis au plus tôt et que le contrôle institué par le décret du 5 mars 1940 soit sévèrement assuré par les inspecteurs d'apprentissage. Il est, en outre, nécessaire de multiplier les cours professionnels afin que tous les adolescents qui se destinent aux professions industrielles et commerciales puissent les suivre et passer ensuite les examens prévus par la loi.

Le développement de la formation professionnelle doit être assuré, aux termes du décret-loi du 24 mai 1938, non seulement par l'obligation d'une fréquentation plus stricte et plus étendue des cours professionnels mais encore par celle imposée aux employeurs de former un nombre d'apprentis en rapport avec celui des ouvriers et employés adultes. Ce moyen de contrainte, assez brutal, a été rarement appliqué et ne semble pas envisagé à l'heure actuelle. Dans les circonstances présentes, les entreprises industrielles et commerciales ont des charges très lourdes et il est difficile de leur en imposer de nouvelles. L'exonération de la contribution établie par l'article 12 du décret-loi précité en faveur des employeurs accordant à leurs apprentis des bourses d'école constitue une mesure excellente dont l'application contribuerait au développement de l'enseignement technique. C'est surtout sous la forme d'ateliers-écoles organisés sur le type des établissements créés par la Chambre de Commerce de Paris que cet enseignement devrait être développé, du moins pour la formation de la main-d'œuvre qualifiée et des cadres subalternes des entreprises. Ces organismes ont, en effet, donné des résultats très appréciables et on ne peut que souhaiter l'accroissement de leur nombre.

Il y aura lieu, enfin, de s'attacher à resserrer les liens existant entre l'orientation professionnelle

et l'apprentissage, ainsi qu'à établir des rapports plus étroits et plus efficaces entre les établissements s'occupant d'apprentissage et les offices de placement.

Les réformes apportées par le décret-loi du 24 Mai 1938, les unes, en cours de réalisation, les autres, seulement projetées, se heurtent, tout au moins en ce qui concerne la formation professionnelle, à des tendances nouvelles. La création d'« équipes » professionnelles de jeunes, de « centres de jeunes apprentis », d'« ateliers » et de « chantiers de la jeunesse » nous écarte des dispositions du décret-loi du 24 Mai 1938. Les réformes précitées se heurtent également à des difficultés sérieuses d'ordre financier. On ne pourra les vaincre qu'en établissant un programme progressif et méthodique d'équipement du pays, en ces matières. L'exécution d'un tel programme exigera sans nul doute un accroissement de dépenses, mais ce dernier pourra être réduit au minimum par la coordination et la concentration des efforts, dans la recherche de solutions pratiques et rationnelles. Le Conseil National économique, dans sa session des 28 et 29 Mars 1938, a constaté les lacunes de l'organisation financière, en ce qui concerne l'apprentissage. Insistant sur le fait que les dépenses relatives à cette institution sont éparses dans différents budgets, il a préconisé l'établissement d'un programme précis et d'un budget spécial annexé au budget de l'Enseignement technique. On ne peut que souhaiter l'adoption d'une telle mesure et son extension à l'orientation professionnelle. Pour dresser utilement un programme de réalisation dans ce domaine, il est indispensable de connaître, au préalable, les besoins et les ressources qui peuvent être affectées à leur satisfaction. Des enquêtes et des recensements devront

être faits à cette intention. Les renseignements ainsi recueillis permettront de tenir compte du nombre annuel d'enfants à orienter et à former professionnellement, des besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre qualifiée et de l'état du marché du travail. La connaissance de ces facteurs rendra possible l'établissement d'un budget précis et détaillé de l'orientation professionnelle et de l'apprentissage. Ainsi sera assurée une saine gestion financière. Non seulement les pouvoirs publics pourront s'assurer de l'utilisation rationnelle des ressources, mais les contribuables, et particulièrement les chefs d'entreprise astreints à la taxe d'apprentissage, pourront contrôler l'emploi des sommes qu'ils ont versées.

Malgré les difficultés financières actuelles, l'effort à accomplir pour organiser et développer l'orientation et la formation professionnelles doit être tenté. Il s'agit là d'une œuvre d'intérêt primordial, au point de vue économique, social, moral. Cette œuvre se relie à l'évolution générale qui tend à substituer à l'assistance des méthodes préventives, en permettant de prémunir les jeunes travailleurs contre les misères sociales qui résulteraient de leur incapacité ou de leur inadaptation dans le domaine professionnel. Non seulement elle donnera aux adolescents le moyen de vivre de leur travail et aux entreprises le personnel qualifié qu'elles réclament, mais elle contribuera à relever la valeur morale des individus. C'est, en effet, le rapport social normal qui crée la moralité et, par là-même, le bonheur de l'homme et la puissance d'une société.

Vu : *Pour le Doyen, l'Assesseur,*
Gilbert GIDEL.

Vu : *Le Président,*
E. DOLLÉANS.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

A. — LIVRES ET BROCHURES

ABRAMSON (J.). — « Le profil mental de l'enfant », Doin et Cie, Paris 1923.

— « L'enfant et l'adolescent instables », Alcan, Paris 1940.

ALLARD (P.). — « Que faire de nos Fils et de nos Filles », Les Editions de France, Paris 1934.

BARDOUL-EMERAUD. — « Essai sur l'apprentissage industriel en France ». Thèse de droit, Paris 1919.

BAUMGARTEN (F.). — « Les examens d'aptitude professionnelle. Théorie et pratique » (traduit de l'allemand par Marcel Thiers). Dunod, Paris 1931.

BEAUMONT (G. de). — « Guide pratique de l'orientation professionnelle ». Dunod, Paris 1938.

— « Comment choisir une profession ». Chiron, Paris 1938.

BELLOM (M.). — « Le préapprentissage ». Etude suivie d'une proposition de loi. Paris, 1917.

BINET (A.). — « Les idées modernes sur les enfants ». Flammarion, Paris.

— « L'étude expérimentale de l'intelligence ». Masson, Paris.

BINET et SIMON. — « La mesure de l'intelligence chez les jeunes enfants ». Pub. Société Alfred Binet, Paris.

- BLEIWEISS. — « L'orientation professionnelle. Moyens pratiques d'application ». Thèse de Médecine, Paris 1933.
- BOILEAU (Etienne). — « Livre des Métiers » (Li établissements de Paris), publ. par R. de Lespinasse et F. Bonnardot. Imp. Nat. Paris 1879.
- BONNARDEL et LAUGIER (Docteurs). — « Grilles pour la sélection et l'orientation professionnelles. Publication du *Travail Humain* ». Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris 1933.
- BOUGLÉ (C.). — « Essai sur le régime des castes ». Alcan, Paris 1908.
- CENDRIER (A.). — « L'organisation de l'orientation professionnelle ». Thèse de droit, Paris 1931.
- CHAVIGNY (Paul) (Docteur). — « La vocation de nos enfants ». Delagrave, Paris 1928.
- CHRISTIAENS. — « L'orientation professionnelle des enfants de Bruxelles ». Lamartin 1914.
- CLAPARÈDE. — L'orientation professionnelle, ses problèmes, ses méthodes ». Edit. du B.I.T., Genève 1922.
- « Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers ».
- « Psychologie de l'enfant et pédagogie expérimentale ». Kundig, Genève 1926.
- CLÉMENT (Mlle J.). — « Le mouvement d'orientation professionnelle ». Thèse de droit, Aix-en-Provence, 1924.
- DECROLY et BUYSE. — « La pratique des tests mentaux ». Alcan, Paris 1928.
- DOLLÉANS (Ed.). — « L'Histoire du Travail ». Collin, Paris 1939.
- DUMAS (G.). — « Nouveau traité de psychologie ». Tomes 1 à 6. Alcan, Paris 1930-1939.
- DURKHEIM (E.). — « De la division du travail social ». Alcan, Paris 1932.
- DWELSHAUVERS. — « Traité de psychologie ». Payot, Paris.

FONTÈGNE (J.). — « L'orientation professionnelle et la détermination des aptitudes ». Paris et Neufchâtel, Delachaux et Niestlé 1921.

— « Le choix d'un métier et les aptitudes physiques ». Ravisse, Paris 1921.

— « Entretiens sur l'orientation professionnelle à l'usage des enfants, des parents, des instituteurs, des conseillers de vocation ». Strasbourg 1921.

— « Nouveaux entretiens sur l'orientation professionnelle ». Eyrolles, Paris 1925.

— « Monographies professionnelles ». Eyrolles, Paris 1925.

— « Le problème de l'orientation professionnelle, ses applications aux professions de la maçonnerie. Essai de psychologie professionnelle... ». Publ. de la Chambre Syndicale des Entrepreneurs de Maçonnerie, ciment et béton armé de la ville de Paris et du département de la Seine.

— « Le facteur humain dans les travaux de la maçonnerie » (même publication que la précédente).

FUSTEL DE COULANGES. — « La Cité Antique ».

GLEYS (E.), MAGNE (H.), PIERON (H.), FROIS (G.), CHRISTIAENS A.-G.). — « Dix conférences sur l'orientation professionnelle et l'apprentissage organisés par l'Institut Lannelongue d'hygiène sociale ». Alcan, Paris 1923.

JEHAN (G.). — « Essai sur l'organisation de l'enseignement technique industriel post-scolaire et de l'apprentissage ». Thèse de droit, Caen 1924.

KELLER (F.-G.) et VITELES (M.-S.). — « Vocational guidance through the world ». W.W. Norton and Co, New-York 1937.

KOVARSKY (Véra). — « La mesure des capacités physiques chez les enfants et les adultes normaux et anormaux ». — « La méthode du profil psychologique ». Alcan, Paris 1927.

LABBÉ. — « L'apprentissage et la taxe d'apprentissage ». Préface de M. Herriot, 1928.

LAHY (J.-M.). — « Le système Taylor et la physiologie du travailleur professionnel ». Masson, Paris 1916.

— La sélection psycho-physiologique des travailleurs conducteurs de tramways et d'autobus », Dunod, Paris 1927.

LAUFER et Paul BONCOUR (Docteurs). — « L'orientation professionnelle du point de vue particulièrement scolaire. La préadaptation scolaire ». Paris 1924.

LEVASSEUR (E.). — « Bibliographie de l'Histoire des Classes Ouvrières en France, jusqu'en 1789 ». Paris 1903 (Extr. des séances et travaux de l'Académie des Sciences morales et politiques. Tomes CL, CLVIII et CLIX).

— « Histoire des classes ouvrières et de l'Industrie en France, avant 1789 ». Rousseau, Paris 1900-1901.

— « Histoire des classes ouvrières et de l'Industrie en France, depuis 1789 ». Rousseau, Paris 1903-1904.

LOT (F.). — « La fin du monde antique et les débuts du Moyen Âge ». Ed. La Renaissance du Livre, Collect. Evolution de l'Humanité, Paris 1927.

MATTHEY (A.-R.). — « La Taxe d'Apprentissage ». Thèse de droit. Ed. Lavergne, Paris 1938.

MAUVEZIN (F.). — « Rose des Métiers. Traité d'orientation professionnelle. Qualités et aptitudes nécessaires à l'exercice de deux cent cinquante métiers différents et défauts rédhibitoires ». Bordeaux (édition des Roses, Imprimerie Brière), et Paris (éditions littéraires et artistiques), 1922.

— « Du choix d'un métier ».

— « Conseils aux jeunes filles et aux fillettes sur leur orientation ».

— « Conseils aux enfants sur le choix d'un métier ». Publications de la Chambre des Métiers de Bordeaux.

MAUVEZIN (Mlle). — « Rose des activités féminines pour l'orientation professionnelle des jeunes filles ». Bordeaux, édition des Roses (Imprimerie Brière).

MAZEL (Cécile). — « L'organisation de l'orientation professionnelle ». Thèse de droit, Montpellier 1938.

- MONTAIGNE. — « L'Institution des enfants » (Essais, I, 25).
- MOUVET (E.). — « Orientation professionnelle des jeunes gens et des jeunes filles » (Recueil de 160 monographies professionnelles avec indications relatives à leur technique d'emploi). Mons. Librairie Leich, 1928.
- PARSONS (F.). — « Choosing a vocation ». London, Gay and Hancock, 1909, Boston et New-York, Houghton Mifflin and C^o.
- PERRET, MAZEL (Docteur) et NOYER. — « L'orientation professionnelle », Flammarion 1926.
- PIC (P.). — « Traité élémentaire de législation industrielle. Les Lois Ouvrières ». 6^e édition. Arthur Rousseau, Paris 1933.
1^{er} supplément à la 6^e édition 1933.
2^e » » » 1937.
- PIERON (H.). — « Psychologie Expérimentale ». Armand Collin, Paris.
— « Le développement mental de l'intelligence ». Alcan, Paris 1931.
- RAYNAUD (Barthélémy). — « Manuel de législation industrielle ».
- RETAIL (L.). — « L'enseignement technique ». Thèse de droit, Paris 1925.
- ROBBE (H.). — « Les facteurs qui compliquent l'orientation professionnelle des mineurs délinquants ». Thèse de médecine, Lyon 1934.
- SCELLE (G.). — « Le droit ouvrier ». Collect. Armand Collin, Paris 1929.
- SIMON (O.). — « L'orientation professionnelle en France et à l'Etranger ». Thèse de droit, Paris 1927.
- TOULOUSE et PIÉRON. — « Technique de psychologie expérimentale ». Douin, Paris 1911.

VÉNARD (Mlle). — « Le rôle de l'école en orientation professionnelle ». Thèse de droit, Paris 1929.

WALLON (Docteur). — « Principes de psychologie appliquée ». Collect. Armand Collin, Paris 1930.

B. — ARTICLES

BISCAYE, MONNIN (Mlles) et BONNARDEL (Docteur). — « La consultation d'orientation professionnelle à l'Institut National ». Bulletin de l'I.N.O.P., Janvier-Février-Mars-Avril 1936.

FESSARD (A.-B.), LAUGIER (H.) et WEINBERG (D.). — « Une expérience d'orientation professionnelle dans le XV^e Arrondissement de Paris ». Biotypologie N° 4, Décembre 1935, pp. 145-182.

FESSARD (Mlle). — « Une expérience de contrôle de la validité des tests professionnels ». Juin 1929.

FONTÈGNE. — « Le film d'orientation professionnelle ». Le cinéopse, Paris 1926.

— « Visite aux offices d'orientation professionnelle de Vienne et de Munich ». Bulletin de l'I.N.O.P. Janvier 1929, pp. 25-39, et Mars 1929, pp. 69-78.

KULA. — « Le rôle de l'enseignement technique, en face du problème de l'orientation professionnelle ». La formation professionnelle. 5 Mai 1927.

LABORDE (G.). — « L'équipement technique et l'éducation nationale. La mise en application de la nouvelle législation sur l'orientation professionnelle et l'apprentissage ». Enquête du « Temps », commencée le 12 Décembre 1938.

LAUFER (Docteur). — « Les bases médico-sociales de l'orientation professionnelle ». Revue scientifique 1922, N° 16, pp. 541-554.

- LAUFER et Paul BONCOUR (Docteurs). — « Sur le contrôle biométrique de l'enfant, en vue de l'orientation professionnelle ». Médecine scolaire, 1^{er} Décembre 1922.
- LAHY. — « Les journées psychotechniques de Vienne ». Bulletin de l'I.N.O.P., Janvier-Février 1929.
- LINK (H.-C.). — « Psychological tests in industry, the annals of the american Academy of political and social science ». Novembre 1923, pp. 32 et suiv.
- MANOÏL (A.). — « Du taylorisme à la psychotechnique ». Bulletin de l'Institut National d'étude du travail et d'orientation professionnelle. Numéro de Janvier-Février 1940, pp. 1 à 11.
- MAUVEZIN (F.). — « Comment se pose le problème de l'orientation professionnelle. Comment il faut le résoudre ». Bulletin de la Chambre des Métiers de la Gironde et du Sud-Ouest, Décembre 1921.
- OTIS (A.-S.). — « The selection of mill workers by mental tests ». Journal of applied psychology. Décembre 1920, pp. 339-341.
- PIERON (Mme). — « Les premiers efforts de l'orientation professionnelle en France ». Bulletin de l'I.N.O.P., Avril 1930.
- RACINE (A.). — « La délinquance, inadaptation sociale de l'enfance ».
- REGNIER (M.-J.). — « L'orientation professionnelle en Allemagne ». Avril 1925, R.I.T., pp. 550-566.

C. — RAPPORTS

Sur l'orientation professionnelle :

• Rapport de M. Touzaa, directeur de l'office départemental de placement sur le rôle des offices départemen-

taux de placement dans l'orientation professionnelle de la jeunesse. 31 Décembre 1922. Publié en appendice du suivant.

Rapport au nom de la commission mixte du travail et du chômage sur l'organisation de l'orientation professionnelle dans le département de la Seine, présenté par MM. Henri Sellier, Emile Deslandres, Alexandre Luquet et Georges Lemarchand, conseillers généraux, 14 Décembre 1922.

Rapport des Docteurs Laufer et Paul Boncour, sur la fiche médicale d'orientation professionnelle au nom de la commission d'orientation professionnelle, près le sous-secrétariat d'Etat de l'Enseignement Technique. In La formation professionnelle technique et artistique, 5 Décembre 1926, pp. 145, 155.

Sur l'apprentissage :

Rapport Astier, du 1^{er} Juillet 1914 (Sén. Doc. Parl., N° 355) et proposition Astier du 4 Mars 1913 (Sén. Doc. Parl. N° 47).

Rapport Ingrand et Celier, sur le problème de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales, présenté devant l'Assemblée Générale du Conseil National Economique dans sa session des 28 et 29 Mars 1938. Melun, Imprimerie administrative, 1938.

Rapport Verlot du 12 Décembre 1918 (Ch. Doc. Parl. N° 4968).

D. — COMPTES RENDUS DE CERTAINS CONGRÈS
ET CONFÉRENCES

Deuxième congrès sociologique international. Vienne. 1-8 octobre 1922. Rapports de MM. Claparède et Mira.

Congrès international d'orientation professionnelle appliquée aux métiers et carrières. Toulouse, 4-6 Septembre 1924.

Congrès international de l'enseignement technique. Charleroi, 16-18 Juin 1925. Rapport de M. Fontègne.

Congrès de l'apprentissage (Lyon, 12-15 Octobre 1921).

Conférences patronales de l'apprentissage :

1^{re} conférence 1925 (rapports sur des questions diverses intéressant l'apprentissage).

2^e conférence 1928 (enseignement technique et apprentissage).

3^e conférence 1936 (apprentissage et chômage).

Les comptes rendus de ces conférences ont été publiés par la Librairie du Recueil Sirey, respectivement, en 1926, 1929, 1936.

Congrès International de Psychologie appliquée (Paris, 21-27 Mars 1929).

Congrès International de l'enseignement technique (Rome, 28-30 Décembre 1936). Rapport de M. Fontègne publié par « Le Travail Humain », 1937, tome V, N° 3 (ce congrès fait suite à ceux de Lyon, Marseille, Charleroi, Liège, Paris, Bruxelles et Barcelone).

Conférence Internationale du Travail, 25^e session, 8-28 Juin 1939, recommandations en ce qui concerne la formation professionnelle et l'apprentissage. Bulletin du Ministère du Travail, N°s 7, 8 et 9, pp. 392 et suiv.

Congrès National d'orientation professionnelle de Lille, 17-18-19 Juillet 1939, discussion sur « l'orientation professionnelle et la famille » et sur « la continuation de l'orientation professionnelle ». Compte rendu in Bulletin de l'Institut National d'étude du travail et d'orientation professionnelle, N° de Septembre-Octobre 1939.

E. — PÉRIODIQUES ET JOURNAUX

Année psychologique.

Bulletin de la Chambre de Commerce de Marseille.

Bulletin de la Chambre des Métiers de la Gironde et du Sud-Ouest.

Bulletin de la Ligue de l'enseignement.

Bulletin de la Société Alfred Binet.

Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle.

Bulletin de l'Instruction Primaire du Département de la Seine.

Bulletin du Comité de Patronage des apprentis du XIII^e arrondissement de Paris.

Bulletin du Ministère du Travail.

Bulletin international de la Protection de l'Enfance.

Informations sociales (B.I.T., Genève).

Journal Officiel.

La Gazette des Métiers d'Alsace et de Lorraine (Strasbourg).

L'année psychologique.

L'Ecole et la Vie.

Le Siècle Médical.

L'Ecole Nouvelle.

Manuel Général de l'instruction primaire.

L'orientation professionnelle.

Revue pédagogique.

Revue internationale du travail (R.I.T., Genève).

The annals of the american Academy of political and social science.

The journal of the national institute of individual psychology, London.

The vocational guidance magazine (national vocational guidance association, U.S.A.).

F. — DOCUMENTS DIVERS

Les problèmes de l'orientation professionnelle (Genève, Bureau International du Travail. Etudes et Documents, série J, N° 4, 1935).

Liste des métiers énumérés dans le rapport Henri Sellier, présenté au conseil général en 1922, établie d'après les travaux de Mauvezin, Fontègne, etc...

Questionnaire pour l'établissement des monographies professionnelles établi par J. Fontègne, édité par les soins de la Chambre d'apprentissage de la maçonnerie, du béton armé et des fournisseurs de matériaux de la région parisienne.

Guide fiscal Dalloz (partie consacrée à la taxe d'apprentissage).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
CHAPITRE PRÉLIMINAIRE. — <i>Définitions. Terminologie</i>	II
PREMIÈRE PARTIE	
HISTOIRE DES IDÉES ET DES INSTITUTIONS EN MATIÈRE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET D'APPRENTISSAGE	15
CHAPITRE PREMIER. — <i>L'évolution des idées et des institutions en matière d'orientation professionnelle et d'apprentissage de l'Antiquité à la Révolution de 1789</i>	17
SECTION I. — Dans l'Inde et en Egypte	17
SECTION II. — Dans la Grèce Antique et à Rome	19
SECTION III. — En Gaule et dans la France du xiii ^e siècle	21
SECTION IV. — En France, du xiv ^e siècle à la Révolution de 1789	28
CHAPITRE II. — <i>L'évolution des idées et des institutions en matière d'orientation professionnelle et d'apprentissage, de la Révolution de 1789 à nos jours</i>	33
SECTION I. — De la Révolution de 1789 au début du xx ^e siècle	33
SECTION II. — Du début du xx ^e siècle à la Guerre de 1914-1918	35
SECTION III. — Pendant la guerre de 1914-1918	41

SECTION IV. — De 1918 à 1939.....	42
SECTION V. — Depuis le début de la Guerre de 1939	49

DEUXIÈME PARTIE

LES CADRES JURIDIQUES DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE	51
CHAPITRE PREMIER. — <i>L'organisation des services d'orientation professionnelle</i>	57
SECTION I. — Dispositions générales	57
SECTION II. — Le secrétariat d'orientation profes- sionnelle	59
SECTION III. — Le centre d'orientation profession- nelle	64
SECTION IV. — L'Institut National d'Orientation Professionnelle	70
CHAPITRE II. — <i>Les attributions des organismes d'orientation professionnelle</i>	73
SECTION I. — Le Secrétariat d'orientation profes- sionnelle	73
SECTION II. — Les centres d'orientation profession- nelle	76
SECTION III. — L'Institut National d'Orientation Professionnelle	78
CHAPITRE III. — <i>Les règles de contrôle et les mesures financières prises pour l'entretien des secrétariats et des centres d'orientation professionnelle</i>	81
SECTION I. — Les règles de contrôle	81
SECTION II. — Les mesures financières	83
CHAPITRE IV. — <i>Les règles spéciales aux offices d'orien- tation professionnelle créés par les Chambres de Métiers</i>	87

TROISIÈME PARTIE

LES CADRES JURIDIQUES DE L'APPRENTISSAGE DANS LES PROFESSIONS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES	91
CHAPITRE PREMIER. — <i>Le contrat individuel d'apprentissage</i>	93
SECTION I. — Formes du contrat	94
SECTION II. — Conditions de validité intrinsèque du contrat	95
SECTION III. — Effets du contrat	96
SECTION IV. — Extinction et résolution du contrat d'apprentissage	98
CHAPITRE II. — <i>L'apprentissage dans ses rapports avec les conventions collectives de travail. Les règlements d'apprentissage</i>	101
CHAPITRE III. — <i>Les réformes apportées par le décret-loi du 24 Mai 1938 à l'organisation de la formation professionnelle dans les métiers de l'industrie et du commerce</i>	107
SECTION I. — Les dispositions du décret-loi du 24 Mai 1938, relatives à l'apprentissage proprement dit	108
SECTION II. — L'enseignement professionnel	121
CHAPITRE IV. — <i>Les mesures spéciales prises pendant la guerre de 1939, en matière d'apprentissage</i>	129
CHAPITRE V. — <i>La taxe d'apprentissage</i>	135

QUATRIÈME PARTIE

LA PRATIQUE DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET CELLE DE L'APPRENTISSAGE DANS LES PROFESSIONS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES	143
CHAPITRE PREMIER. — <i>La pratique de l'orientation professionnelle</i>	145

SECTION I. — Le fonctionnement des organismes d'orientation professionnelle	145
SECTION II. — Les personnes qui collaborent au fonctionnement de ces organismes	165
SECTION III. — Les méthodes employées pour l'o- rientation professionnelle	177
CHAPITRE II. — <i>La pratique de l'apprentissage dans les professions industrielles et commerciales</i>	197
SECTION I. — La pratique de l'apprentissage dans les entreprises	197
SECTION II. — La formation professionnelle don- née dans les écoles et la pratique de l'appren- tissage dans les ateliers-écoles	206
CONCLUSION	217
BIBLIOGRAPHIE	223

MAURICE LAVERGNE
IMPRIMEUR
289, RUE ST-JACQUES
P A R I S — 5'

